



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE
DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO “PERÚ ITALIA” N° 5170, PUENTE
PIEDRA, LIMA 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

BENAVIDES MARÍN, DIANA GUADALUPE

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

Página de Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---


El jurado encargado de evaluar la tesis de doña:

BENAVIDES MARIN DIANA GUADALUPE


Cuyo título es: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO PERÚ ITALIA N° 5170, PUENTE PIEDRA, LIMA 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (dieciocho).

Lima, 12 de Diciembre del 2018


Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM
PRESIDENTE


MSc. MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA
SECRETARIA


Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANCE
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A mi Blanquita y a mis padres Luz y Oscar por su apoyo incondicional durante todo el trayecto de mi vida profesional, les agradezco el haberme brindado la oportunidad de poder estudiar y prepararme para la vida.

Dedico especialmente este trabajo a mi madre, espero que me perdone por todos esos momentos que no estuve presente, le estoy eternamente agradecida por haberme dado la vida y permitirme equivocarme para aprender en el camino.

A mi padre, porque a pesar de no compartir muchas veces nuestras ideas, siempre respeta mi opinión. Decirle que estoy orgullosa de él por sacarme siempre una sonrisa y porque sé que siempre estará a mi lado pase lo que pase.

Feliz día viejito.....

AGRADECIMIENTO

A Dios por poner en mi camino a las personas indicadas, a mis profesores Edwin Arce y Pedro Costilla por su gran dedicación y enseñanza.

Agradezco el apoyo incondicional de mi madrina Margarita y mi tía Nelly, considero mucho todo el cariño que me han brindado, gracias porque en esos momentos donde desistía, siempre me motivaron para continuar. Gracias a todos ellos ahora puedo decir que termino una etapa maravillosa de mi vida, la cual me proveerá de muchas oportunidades.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Diana Guadalupe Benavides Marín con DNI N°70595400, dispongo que, para efectos del cumplimiento de las disposiciones actuales consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la presente investigación es veraz y legítima.

También, declaro bajo juramento que todos los datos e información presentados en dicha tesis son auténticos y veraces.

Por lo tanto, asumo toda responsabilidad ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información contribuida, por lo cual me someto a lo requerido por las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, junio del 2018



Benavides Marín Diana Guadalupe

D.N.I 70595400

PRESENTACIÓN

Estimados señores del Jurado:

Dado el acatamiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo detallo ante ustedes la tesis titulada “Gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018” la misma que someto a vuestra consideración, ya que reúne los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La presente investigación fue de tipo Aplicada, el nivel fue Explicativa – Causal, el diseño Hipotético Deductivo, donde se busca explicar las variables analizadas y evaluar las causas de la influencia entre la variable independiente de la dependiente observando un efecto positivo o negativo. Se utilizó el instrumento del cuestionario en base a 20 preguntas, a una muestra censal de 40 docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018.

Señores miembros del jurado y autoridades confió plenamente en que sabrán reconocer, en forma ética el valor de la presente investigación, agradeciéndoles por anticipado las observaciones y sugerencias que sirvan hacernos al respecto.

Benavides Marín Diana Guadalupe

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Justificación del estudio	21
1.5. Formulación del Problema	22
1.6. Objetivos	22
1.7. Hipótesis	23
II. MÉTODO	24
2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Matriz de Operacionalización de las variables	33
2.4. Población y muestra	34
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.6. Métodos de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
3.1. Estadística descriptiva	38
3.2. Análisis inferencial	46
3.3. Prueba de hipótesis	46
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIÓN	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	69
ANEXOS	74
Instrumentos	
Validación de los instrumentos	
Matriz de consistencia	

LISTA DE TABLAS

Tabla N°1	Matriz De Operacionalización De Variables	33
Tabla N°2	Puntuación de ítems - escala tipo Likert	34
Tabla N°3	Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla N°4	Estadísticas de fiabilidad	35
Tabla N°5	Baremo del coeficiente de Alfa de Cronbach	36
Tabla N°6	Distribución de frecuencias de la variable independiente Gestión del Conocimiento	38
Tabla N°7	Distribución de frecuencias D1- Identificación del Conocimiento	39
Tabla N°8	Distribución de frecuencias D2- Desarrollo del Conocimiento	40
Tabla N°9	Distribución de frecuencias D3- Distribución y retención del Conocimiento	41
Tabla N°10	Distribución de frecuencias de la variable dependiente Capacitación de docentes	42
Tabla N°11	Distribución de frecuencias D1- Actitud	43
Tabla N°12	Distribución de frecuencias D2- Habilidades	44
Tabla N°13	Distribución de frecuencias D3- Competencias	45
Tabla N°14	Baremo de correlación	46
Tabla N°15	Análisis de correlación entre la Gestión del conocimiento y capacitación de docentes	47
Tabla N°16	Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la gestión del conocimiento y la capacitación de docentes	48
Tabla N°17	Análisis de ANOVA entre la gestión del conocimiento y la capacitación de docentes	48
Tabla N°18	Análisis de coeficientes entre la gestión del conocimiento y la capacitación de docentes	49
Tabla N°19	Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la identificación del conocimiento y la actitud de docentes	50
Tabla N°20	Análisis de ANOVA entre la identificación del conocimiento y la actitud de docentes	50
Tabla N°21	Análisis de coeficientes entre la identificación del conocimiento y la actitud de docentes	51
Tabla N°22	Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre el desarrollo del conocimiento y las habilidades de los docentes	52
Tabla N°23	Análisis de ANOVA entre el desarrollo del conocimiento y las habilidades de los docentes	52
Tabla N°24	Análisis de coeficientes entre el desarrollo del conocimiento y las habilidades de los docentes	53
Tabla N°25	Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la distribución y retención del conocimiento con las competencias de los docentes	54
Tabla N°26	Análisis de ANOVA entre la distribución y retención del conocimiento con las competencias de los docentes	55
Tabla N°27	Análisis de coeficientes entre la distribución y retención del conocimiento con las competencias de los docentes	55

LISTA DE FIGURAS

Figura N°1	Conversión del conocimiento	19
Figura N°2	Tipos de habilidades	20
Figura N°3	Adaptación del modelo Iceberg	20
Figura N°4	Variable Independiente-Gestión del conocimiento	38
Figura N°5	D1-Identificación del conocimiento	39
Figura N°6	D2- Desarrollo del conocimiento	40
Figura N°7	D3- Distribución y retención del conocimiento	41
Figura N°8	Variable Dependiente-Capacitación de docentes	42
Figura N°9	D1-Actitud	43
Figura N°10	D2-Habilidades	44
Figura N°11	D3-Competencias	45

RESUMEN

La investigación estableció como objetivo “Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018”. Su metodología fue explicativa – causal, el diseño fue no experimental – de corte transversal, teniendo como población y muestra a 40 docentes, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas que fueron procesados mediante el programa SPSS 24. Para el análisis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva alta considerable ($R = 0,753$) entre la variable gestión del conocimiento y capacitación de docentes. Por lo tanto, mediante el contraste de hipótesis se llegó a concluir que la gestión del conocimiento influye en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra, obteniendo un coeficiente de determinación ($R^2 = 56.8$), lo cual indicó que la variable “capacitación de docentes” está cambiando en 56.8% por acción de la variable “gestión del conocimiento”.

Palabras Claves: Identificación y Desarrollo del Conocimiento, Habilidades, Competencias

ABSTRACT

The research established as objective "Determine the influence of knowledge management in the training of teachers of the Educational Center" Peru Italy "No. 5170 Puente Piedra, Lima, 2018". The research belongs to the level of explanatory - causal research, the design was non - experimental - cross - sectional, there was a population and sample of 40 teachers, the data was obtained using the survey technique through a Likert questionnaire of 20 questions , the data were of the SPSS 24 program, for the analysis the descriptive and inferential statistics; obtaining as a result a considerable high positive correlation ($R = 0.753$) between the variable knowledge management and teacher training. According to the hypothesis test, it was concluded that knowledge management influences the training of teachers of the "Peru Italia" Educational Center N ° 5170 of the Puente Piedra district, obtaining an adjusted coefficient of determination of ($R^2 = 56.8$). This result indicated that the variable "teacher training" is changing by 56.8% per action of the variable "knowledge management".

Keywords: Identification and development of knowledge, skills, competences

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La empresa pionera en relación a la gestión del conocimiento es Google, por ser considerada la mejor en brindar valor innovador a sus equipos y en aprovechar eficientemente el conocimiento de sus trabajadores brindándoles las herramientas necesarias para mejorar su desempeño. Según Erick Paz fundador de ICA2, una consultora actualmente exitosa en Madrid dedicada a brindar servicios de estrategias sobre el capital intelectual y gestión del conocimiento “La experiencia del consumidor se ha transformado en una clave fundamental para la diferenciación de la gestión del conocimiento ya que esta permite posicionarse con éxito en la industria.”

En base a ello, la petrolera colombiana Ecopetrol es una de las 12 empresas que mejor gestiona el conocimiento en el continente americano de acuerdo con el reconocimiento internacional Make Américas ya que fue calificada como la empresa con mejores resultados en desarrollar un ambiente empresarial de colaboración y transferencia del conocimiento. Entre otras empresas latinoamericanas referentes a la creación de una cultura empresarial de conocimiento, se encuentran Apple, Facebook, la Nasa, Microsoft y General Electric. Entre las actuales tendencias globales se encuentra la “neurociencia”, la cual consiste en saber explotar los conocimientos de los seres humanos para volverlos más productivos ya que ahora las compañías son cada vez más dependientes del conocimiento de sus colaboradores para mejorar su productividad.

Mientras tanto a nivel nacional, Daniel Hualpa publicó en el diario el Comercio 2017 "El valor de la gestión de la información en las empresas del Perú", donde explica que un gobierno de datos es la gestión adecuada para que un activo sea considerado de gran valor en la empresa ya que con una eficiente valoración de la información se estaría generando ventajas importantes respecto a la competencia. Por ese motivo es que en la actualidad cada vez son más las empresas peruanas que optan por utilizar el Big Data , como base en el análisis de datos relacionados con sus empleados también utilizan el Feedback ya que través de nuevas tecnologías buscan mejorar la comunicación interna y fomentar una cultura inclusiva.

Respecto a la variable dependiente “capacitación de los docentes” a la fecha Samsung viene promoviendo la capacitación a profesores en 5 países de la región ya que impulsa una capacitación integral a través de su programa Samsung Smart School implementado en conjunto con la fundación Glasswing Internacional, que tiene como objetivo crear competencias necesarias para una formación adaptada al siglo XXI. Los módulos dirigidos a los educadores se encuentran desarrollándose en Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Honduras y Nicaragua.

Los seminarios además de aportar al fortalecimiento de capacidades, tienen como objetivo formar equipos entre los docentes para intercambiar experiencias sobre mejores prácticas de enseñanza haciendo uso de la tecnología. Con estas herramientas proporcionadas por Samsung los docentes están en la capacidad de compartir lo aprendido con sus alumnos y por ejemplo fomentar un uso más seguro de las redes sociales.

Nicole Orillac Gerente de Ciudadanía Corporativa de Samsung indica que “La educación es el factor más influyente en el desarrollo y progreso de la sociedad, por esa razón para nosotros es importante continuar aportando al desarrollo profesional de los docentes, para que amplíen sus conocimientos con metodologías de aprendizaje.”

Es importante que el estado peruano aprenda lo que se está realizando, por ejemplo en México donde se está implementando para el ciclo escolar 2018-2019 cursos de capacitación para docentes en línea como Nuevo Modelo Educativo de Implementación en Planes y Programas de Estudio por parte de La Secretaría de Educación Pública (SEP). A la fecha se contabilizó 826 mil 237 profesores inscritos en uno o más de los 19 cursos de capacitación de dicho programa.

Mientras tanto en el Perú, después de haber transcurrido un año de la huelga de docentes, durando aproximadamente seis meses, el Ministerio de Educación (MINEDU) enriquecerá los programas de capacitación potenciando la política educativa y pedagógica de los docentes, por ello trabajan en tres aspectos claves: formar personas saludables física y emocionalmente; formar ciudadanos con valores y formar personas beneficiosas en el ámbito de la investigación. Este año se iniciará un plan piloto en 1020 instituciones educativas de nivel inicial; priorizando la capacitación de los docentes de nivel primario, mientras que en secundaria se realizará una capacitación a 2878 colegios.

En ese sentido, por ser la educación el principal factor de desarrollo del país, es preciso indicar que desde hace 18 años la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) viene aportando al fortalecimiento del sector educativo, a través de la capacitación constante a docentes de todo el país en su Congreso Internacional de Educadores – CIE 2018. A través de este evento se busca traer al Perú las últimas tendencias referentes a la educación, basadas en evidencia científica para su discusión, comprensión y posterior aplicación, las cuales permitan la innovación curricular, ofreciendo a los participantes los materiales e información necesarios para potenciar sus metodologías de enseñanza.

Para Rodolfo Cremer, vicerrector académico y director de la escuela de posgrados de la Universidad Privada del Norte (UPN) las habilidades blandas son las que más demandarán las empresas peruanas empezando por la honestidad, un adecuado comportamiento, el compromiso ético, la solución de problemas, la toma de decisiones y la inteligencia emocional. Para lograr desarrollar este nuevo perfil Cremer explica que los profesionales deberán consolidar sus habilidades a través de estudios y capacitaciones cada vez más especializadas, que puedan otorgar todo el conocimiento técnico y estratégico que se necesite.

Un componente fundamental para mejorar la gestión del conocimiento dentro de una organización es mediante la capacitación por medio del desarrollo de actitudes, habilidades y competencias del trabajador.

La presente investigación estableció la siguiente problemática ¿Cómo influye la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?, donde la situación problemática a nivel específico fue la escasa identificación de conocimientos, deficiente desarrollo, distribución y escasa retención del conocimiento en la Comunidad Educativa. Por ello, se requiere capacitar en actitudes, habilidades y competencias a los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Salazar Pinzón F. (2014) en su tesis “Estrategias para la implementación de Gestión del Conocimiento en la empresa Telefónica de Pereira” para optar por el Grado Académico de Licenciado en Administración en la Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia, Manizales. El objetivo general fue proponer estrategias para la implementación de gestión del conocimiento en la empresa Telefónica de Pereira. Su metodología fue de nivel explicativa –causal, concluyendo que las relaciones entre las variables encontradas indican una asociación débil, por lo que al desarrollar la gestión del conocimiento, su impacto inicial sobre el desempeño también será débil.

Arambarri Basanez J. (2013) en su estudio “Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación del Conocimiento de Nonaka-Takeuchi.” para optar por el Grado Académico de Licenciado en Administración, Universidad de Córdoba, España. Su objetivo principal fue formular una metodología para la gestión del conocimiento por medio del Entorno Colaborativo de Trabajo (ECT), donde se potencié el capital intelectual para la generación de ventajas competitivas en la mediana empresa a través del soporte TIC. Por lo tanto se contó con un enfoque cualitativo de nivel exploratorio. Finalmente se concluyó que toda organización en proceso de crecimiento (catalogada como empresa mediana o grande) debe incluir a corto o mediano plazo, la implementación de un proceso de administración del capital intelectual.

García Cruz A. (2016) en su tesis “La capacitación laboral en América Latina como aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia” para optar por el título profesional de Magister en Relaciones Internacionales con mención en Negociaciones Internacionales y Manejo de conflictos, Universidad Andina Simón Bolívar, Facultad de Estudios Sociales y Globales. Su objetivo general fue describir de qué forma la capacitación laboral en América Latina puede contribuir como una herramienta contra la mitigación del desempleo en Colombia. El estudio fue descriptivo y finalmente se concluyó que la aplicación del modelo tradicional de capacitación contribuyó contra la mitigación del desempleo por medio de la intermediación laboral. Por lo tanto, esta conclusión nos indica que en los últimos años la capacitación

laboral se ha convertido de ser un instrumento habitual de política pública a desarrollarse por medio de la eficiente gestión del conocimiento de los trabajadores.

Sosa Guerra Y. (2014) en su tesis “Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa” para obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar, Facultad De Humanidades, Guatemala. El objetivo fue proveer a la dirección institucional y a los docentes de las herramientas necesarias dentro de un programa de capacitación, donde se identifique a los miembros que saben de los que necesitan aprender, por medio del desarrollo de habilidades. Su estudio fue descriptivo, finalmente se concluyó que según las necesidades de la organización se hace evidente reforzar las habilidades de servicio en los docentes, por lo tanto se recomienda la implementación un plan de capacitación anual en la institución.

Medina Proaño F. (2014) en su proyecto de investigación “Diseño del plan de capacitación en base al Modelo de Retorno de Inversión – ROI– para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional en Ecuador” para adquirir el título de Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Pontificia Universidad Católica De Ecuador, Facultad De Psicología. El objetivo general de la tesis fue diseñar un plan de capacitación para el personal del Ministerio Nacional de Defensa, en base al modelo de retorno de la inversión ROI. Se utilizó un método explicativo-causal y se concluyó que las evaluaciones de programas dentro de un plan de capacitación facilitaron la comprensión de los miembros de la institución pública.

Antecedentes Nacionales

Carbajal Basagoitia C. (2017) en su tesis “La gestión del conocimiento operativo a través de la codificación: estudio de caso aplicado a una mediana empresa del sector textil-confecciones de Gamarra” para optar por el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en la Gestión Empresarial, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC, Lima. El objetivo general de la investigación fue analizar la gestión del conocimiento operativo, por medio de la evaluación de las restricciones que se presentan para realizar el proceso de codificación en la confección de jeans y polos. La metodología utilizada en la investigación fue explicativa-causal, para finalizar se concluyó que los conocimientos técnicos solo son gestionados por la parte operativa y que las decisiones eran establecidas por la dirección, debido a su capacidad de organización y de habilidades conceptuales, las cuales les

permitieron resolver diferentes situaciones problemáticas en Gamarra.

Taype Calderón A. (2016) En su estudio “Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para las MYPES dedicadas a la fabricación de productos de plástico en Lima Metropolitana” para conseguir el grado de Licenciado de Ingeniería Industrial en la facultad de Ingeniería, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima. El objetivo general fue determinar los principales procesos de un modelo de gestión del conocimiento para MYPES dedicadas a la fabricación de productos de plástico en Lima Metropolitana. El estudio realizó una investigación de nivel descriptivo, para finalizar se obtuvo como resultado las mejores prácticas respecto a la gestión del conocimiento, contribuyendo con la competitividad y sostenibilidad de la organización.

Gómez Paredes E. (2017) en su tesis “Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana” para conseguir el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad del Pacífico, Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y el conocimiento de los docentes de gestión pedagógica en las UGEL de Lima Metropolitana, se utilizó una metodología con diseño no experimental de corte transversal y de nivel Correlacional. Finalmente se concluyó que el análisis de correlación estableció como resultado: una fuerte relación entre las prácticas de adquisición y generación del conocimiento en las UGEL de Lima.

Aguilar Zapana, J. (2015) en su tesis “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán Facultad De Ciencias Empresariales, Lambayeque. Su objetivo fue diseñar un plan de capacitación anual para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Lambayeque. La metodología utilizada en la investigación fue descriptiva y el diseño de la investigación fue no experimental, transversal. Para finalizar se concluyó que se necesitaba capacitar en relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional, trabajo en equipo, atención al paciente, ya que los empleados del Hospital Regional Lambayeque, consideran que no se les brinda la información necesaria relacionada a estos temas.

Umiña Flores B. (2017) en su tesis “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL Perú S.A.C. – San Borja 2016” para obtener el título de licenciada en administración, Universidad Autónoma del Perú, Facultad De Ciencias De Gestión, Lima. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el Plan de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. La investigación contó con una metodología correlacional. Se concluyó que existe una relación positiva moderada con un valor de Pearson de 0.648 y una significancia de 0,000, el cual indica que a mayor sea la necesidad de aprender del colaborador, mejor sería el desempeño laboral percibido en la empresa Serpetbol Perú S.A.C.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En esta investigación se estudiarán las teorías mencionadas a continuación, las cuales guardan relación con el presente tema de averiguación:

Variable independiente: Gestión del Conocimiento

Definición Teórica

Diversos autores han vertido distintos conceptos sobre la gestión del conocimiento sin embargo, estas definiciones coinciden, según Probtz y Raub (2001) citados en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) “El proceso de gestión del conocimiento se da de manera constante mediante las fases de identificación, adquisición, desarrollo, distribución y retención del conocimiento” p.270

Para Fuentes (2010) citado en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) “la gestión del conocimiento tiene dos procesos fundamentales los cuales son: La creación y transmisión del conocimiento” p.268

Rodríguez (2005) y Pavés (2000) citados en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) “Al conjunto de procesos metódicos de identificación, optimización del capital intelectual, desarrollo y distribución del conocimiento, se le denomina gestión del conocimiento ” p.262-263

Nonaka, Takeuchi (1995) citados en el artículo de investigación “Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores de Córdova (2015) señaló que “El proceso de creación del conocimiento surge a través de la relación entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito dentro de la empresa” p.22-23

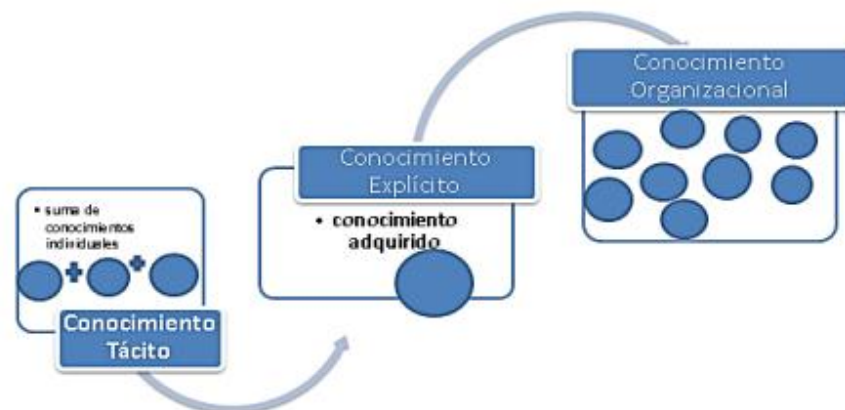


Figura N°1 Conversión del conocimiento

Fuente: Elaboración propia basado en la teoría del espiral del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995)

Variable dependiente: Capacitación de los docentes

Definición Teórica

Chiavenato (2011)

“ La capacitación del personal es un proceso, donde se mejoran las habilidades de los colaboradores dentro de una organización, de tal forma que se incrementa su capacidad y productividad. Es importante que las personas reciban efectivamente el conocimiento, para mejorar determinadas actitudes y competencias las cuales les permitan ejecutar mejor sus actividades” p. 248-249

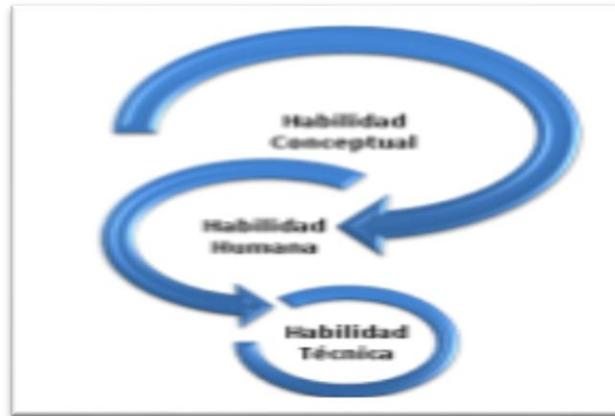


Figura N°2 Tipos de habilidades

Fuente: Elaboración propia basado en el libro de Chiavenato (2011) “Introducción a la Teoría General de la Administración

Alles (2006)

“La capacitación no es efectiva, si solo se transmiten conocimientos relacionados a una competencia, ya que se necesita lograr que la persona modifique su comportamiento {...} el hecho de cambiar comportamientos en las personas no solo implica adquirir conocimientos en las capacitaciones, sino que también involucra la comunicación de los diferentes líderes al interior de las organizaciones” p.48

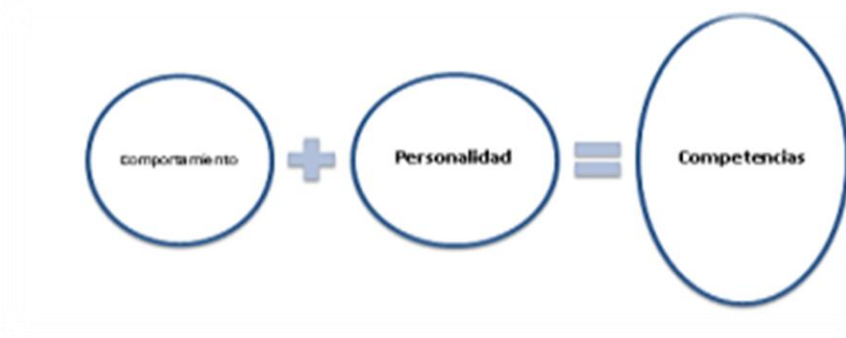


Figura N° 3 Adaptación del modelo Iceberg

Fuente: Elaboración propia basada en la teoría de Spencer y Spencer 1955 citado en el libro “Desarrollo del talento humano basado en competencias”

Kotler y armstrong (2013) “Un programa eficaz de capacitación enseñará a sus colaboradores acerca de los objetivos que tiene la empresa así como las estrategias de los

competidores principales” p. 399

Rodríguez (2002) citado en el artículo de investigación “Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores de Córdova (2015) indicó lo siguiente: “La capacitación es el método de evaluación sobre el desempeño de los trabajadores, donde se obtienen datos e información que permitan tomar mejores decisiones en las organizaciones.” p.333

1.4 Justificación del estudio

El tema tratado en esta investigación es de actualidad, por lo tanto, se justifica la elaboración del trabajo detallándose de la siguiente manera:

Valor teórico

La realización del estudio ofrece un contenido beneficioso relacionado a las variables la gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, ya que cuenta con diversas teorías respecto al tema que pueden utilizarse como sustento para investigaciones futuras.

Implicaciones prácticas

El presente estudio servirá como material de apoyo para los docentes de los diferentes Centros Educativos y público en general interesado las variables: gestión del conocimiento y capacitación de los docentes. En ese sentido la investigación busca recomendar una propuesta de solución a la problemática de la gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de dicho Centro Educativo sujeto a la evaluación de las autoridades y público en general. La investigación demostró cómo interactúan ambas variables.

Relevancia Social

La presente tesis tiene alta relevancia social puesto que su realización servirá como antecedente para docentes, estudiosos, y público en general, además de diversas entidades públicas y privadas que se identifiquen con la problemática.

En ese sentido, la sociedad será beneficiada por la información brindada sobre la importancia de aplicar la gestión del conocimiento dentro de un programa de capacitación para que las empresas tengan un desarrollo sostenible generando rentabilidad y de esta forma mejoren la calidad de vida de sus trabajadores. Por supuesto, esto se vio reflejado en el

correcto procedimiento con respecto a la gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 con el fin de que el presente estudio pueda ser aplicado en casos parecidos.

1.5. Formulación del problema

La presente investigación fue aplicada en el distrito de Puente Piedra, periodo 2018, donde se analizó “La gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, seguidamente se describió la investigación formulando las siguientes preguntas:

Problema General

¿Cómo influye la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?

Problemas Específicos

¿Cómo influye la identificación del conocimiento, en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?

¿Cómo influye el desarrollo del conocimiento, en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?

¿Cómo influye la distribución y retención del conocimiento en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?

1.6. Objetivo

Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la identificación del conocimiento, en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Determinar la influencia del desarrollo del conocimiento, en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Determinar la influencia de la distribución y retención del conocimiento, en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

1.7. Hipótesis

Hipótesis general

Ha: La gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ho: La gestión del conocimiento no influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Hipótesis Específicas

Ha: La identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ho: La identificación del conocimiento no influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: El desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ho: El desarrollo del conocimiento no influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: La distribución y retención del conocimiento influye en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ho: La distribución y retención del conocimiento no influye en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

II. MÉTODO

II. Método

2.1. Diseño, tipo, nivel, enfoque y método de investigación

Diseño de Investigación

La presente tesis tiene un diseño no experimental - transversal, de modo que no se manipularán ninguna de las variables, si no que se observarán los resultados en su contexto natural para poder analizarlos.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) mencionan que una investigación es no experimental cuando: “Es no experimental porque no existe manipulación sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya transcurrieron sus efectos” (p.152)

Según Hernández (2014) menciona que los diseños de investigación transversal son “Investigaciones que recopilan información en un tiempo determinado” (p.154)

Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizada es aplicada, cuyo fin para su ejecución es incrementar y ampliar los conocimientos sobre la Gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018” en un estudio de campo ya que se obtuvo la información mediante la encuesta.

Según Murillo (2008)

“ Es la denominada investigación práctica, por lo que su principal característica es aplicar el conocimiento adquirido. Por ese motivo el uso del conocimiento mediante sus resultados permiten conocer mejor la realidad” (p.159).

Nivel de Investigación

Para esta investigación tenemos que será explicativa- causal porque tiene como objetivo explicar el porqué de los hechos y determinar el grado de vinculación entre dos o más variables, así mismo explicar las causas de la situación problemática a investigar.

Según Hernández (2014) respecto a la investigación explicativa manifiesta que, “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos, es decir, están diseñados para responder sobre la causa y efecto entre dos o más variables” (p.95).

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, este hace referencia a un estudio numérico, es decir involucra fundamentos estadísticos.

Según Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. (2010) “El enfoque de esta Investigación es cuantitativo ya que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método de la Investigación

El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue **hipotético – deductivo**, ya que mediante el planteamiento de hipótesis se va a demostrar si las variables Gestión del conocimiento y Capacitación de los docentes tienen un grado de influencia y porque el estudio parte de lo general a lo particular.

Según Bernal (2010) “El método hipotético–deductivo expresa un procedimiento que parte de afirmaciones en calidad de hipótesis, buscando desmentirlas confrontándose con los hechos reales de los resultados” (p.60).

2.2. Variables, Operacionalización

Esta investigación determinó dos variables de estudio; la variable independiente “Gestión del Conocimiento” y la variable dependiente “Capacitación de docentes”.

Variable independiente: Gestión del Conocimiento

Definición Teórica

Diversos autores han vertido distintos conceptos sobre la gestión del conocimiento sin embargo, estas definiciones coinciden, según Probtz y Raub (2001) citados en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) “El proceso de gestión del conocimiento se da de manera constante mediante las fases de identificación, adquisición, desarrollo, distribución y retención del conocimiento” p.270

Para Fuentes (2010) citado en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) “la gestión del conocimiento tiene dos procesos fundamentales los cuales son: La creación y transmisión del conocimiento”p.268

Rodríguez (2005) y Pavés (2000) citados en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza , Guerrero , Colon y Ramírez (2011) “Al conjunto de procesos metódicos de identificación, optimización del capital intelectual, desarrollo y distribución del conocimiento , se le denomina gestión del conocimiento ” p.262-263

Nonaka, Takeuchi (1995) citados en el artículo de investigación “Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores de Córdova (2015) señaló que “El proceso de creación del conocimiento surge a través de la relación entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito dentro de la empresa” p.22-23

Dimensión: Identificación del conocimiento

Osorio (2003) “Está orientado en brindar información respecto a los objetivos y estrategias de la organización a los colaboradores, generado una ventaja competitiva a partir de compartir el conocimiento” p.264

Indicador 1: Objetivo organizacional

Chiavenato (2011) “Los resultados que pretenden alcanzarse dentro de un periodo determinado en una organización son denominados objetivos”p.33

Indicador 2: Estrategia

Porter (2006) “Existen tres estrategias genéricas, las cuales son: liderazgo global en costos, diferenciación y enfoque o concentración, por medio de ellas se genera una ventaja competitiva ya que una estrategias es el método de acción para lograr alcanzar los objetivos panificados dentro de un empresa” p.88

Indicador 3: Información

Chiavenato (2011) “Es un conjunto de datos que disminuye la incertidumbre sobre un tema específico” p. 312

Dimensión: Desarrollo del conocimiento

Peña (2001) “Es importante que cuando la organización no tenga un determinado conocimiento, se realicen los procedimientos necesarios para invertir en el desarrollo de un nuevo conocimiento” p.263

El conocimiento se desarrolla a partir del contacto directo que tienen las personas para difundir el conocimiento personal (tácito) de cada uno con la finalidad de convertirlo en

explícito y volverlo más organizacional de tal forma que el conocimiento sea compartido en forma conjunta.

Indicador 1: conocimiento tácito

Valhondo (2002) “El conocimiento tácito es de tipo personal, ese que esta adherido al cerebro de las personas desde su nacimiento, muchas veces no lograr ser expresado por su gran dificultad”p.20

Polanyi (1983)

“El conocimiento es individualista, por desarrollarse en base a las características personales de cada ser humano. Este proceso indica que una persona puede saber algo inconscientemente por medio de un proceso de aprendizaje que involucra esencialmente la experiencia”p.40

Este tipo de conocimiento es el que tenemos inherente a nuestro cerebro y con el cual nacemos, se dice que es difícil de ser expresado por que las personas muchas veces no saben cómo llegaron a aprender algo ya que de manera inconsciente todos logramos tener habilidades innatas las cuales hemos perfeccionado con el tiempo pero siempre han estado presentes en nuestras vidas.

Indicador 2: Conocimiento explícito

Valhondo (2002) “Este tipo de conocimiento es el que cada persona es consiente que tiene y por lo tanto puede expresar como lo adquirió o de qué forma aprendió a desarrollarlo”p.20

Nonaka y Takeuchi (1995) “La parte explicita hace referencia a una sociabilización eficiente, ya que este tipo de conocimiento es compartido entre dos o más personas de una forma más sencilla”p.23

Dimensión: Distribución y retención del conocimiento

Guell (2001)

“El conocimiento puede difundirse por medio de las capacitaciones, eventos, debates, etcétera. Estos métodos también fortalecen la conservación del conocimiento organizacional, ya que al compartirse el conocimiento se evita que por alguna razón en ausencia de un trabajador la organización se paralice sobre una tarea específica”
p.270

González (2007)

“La retención del conocimiento se caracteriza por conservar la información y los conocimientos almacenados. Por ese motivo, es importante que la gestión documental se encuentre en condiciones legibles, para posteriormente pasar a difundir el conocimiento adquirido a toda la organización” p.275

Indicador 1: Comunicación

Chiavenato (2011)

“Es el intercambio de información entre personas. La comunicación constituye uno de los procesos fundamentales de la humanidad y de la organización social, también se puede dar a distancia, a través de un escrito, el teléfono o internet, que no son otra cosa que medios para transmitir los mensajes” p.94

Indicador 2: Capacitación

Kotler y armstrong (2013) “Un programa eficaz de capacitación enseñará a sus colaboradores acerca de los objetivos que tiene la empresa así como las estrategias de los competidores principales” p. 399

Indicador 3: Tecnología de la información

Kothler, kartajaya y Setiawan (2013) “La tecnología de la información es actualmente la fuente principal de la globalización, ya que hacen posible el intercambio de investigaciones entre países, empresas e individuos de todo el mundo, a todo ello se le denomina una economía interconectada” p. 28

Indicador 4: Relaciones intergrupales

Kothler, kartajaya y Setiawan (2013) “Una empresa con una cultura organizacional establecida fomenta la cooperación entre sus colaboradores, potenciando su compromiso, esto constituye generalmente a las redes humanas”p.96-97

Indicador 5: Seleccionar

Elegir, escoger por medio de una selección (RAE)

Indicador 6: Conservar

Mantener o cuidar de la permanencia o integridad de algo o de alguien.

Continuar la práctica de hábitos y costumbres (RAE)

Indicador 7: Actualizar

Hacer actual algo, darle actualidad.

Poner al día datos, normas, precios, rentas, salarios, etc. (RAE)

Variable dependiente: Capacitación de los docentes

Definición Teórica

Chiavenato (2011)

“La capacitación del personal es un proceso, donde se mejoran las habilidades de los colaboradores dentro de una organización, de tal forma que se incrementa su capacidad y productividad. Es importante que las personas reciban efectivamente el conocimiento, para mejorar determinadas actitudes y competencias las cuales les permitan ejecutar mejor sus actividades” p. 248-249

Alles (2006)

“La capacitación no es efectiva, si solo se transmiten conocimientos relacionados a una competencia, ya que se necesita lograr que la persona modifique su comportamiento {...} el hecho de cambiar comportamientos en las personas no solo implica adquirir conocimientos en las capacitaciones, sino que también involucra la comunicación de los diferentes líderes al interior de las organizaciones” p.48

Kotler y armstrong (2013) “Un programa eficaz de capacitación enseñará a sus colaboradores acerca de los objetivos que tiene la empresa así como las estrategias de los competidores principales” p. 399

Rodríguez (2002) citado en el artículo de investigación “Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores de Córdova (2015) indicó lo siguiente: “La capacitación es el método de evaluación sobre el desempeño de los trabajadores, donde se obtienen datos e información que permitan tomar mejores decisiones en las organizaciones.” p.333

Dimensión: Actitud

Dignetik (2017)

“El potencial desarrollo de las actitudes de la persona está relacionado con la forma en que cada uno afronta y toma decisiones acerca de un determinado problema. Por ello se relaciona directamente con la inteligencia emocional para enfrentar las diferentes situaciones problemáticas que se presentan a lo largo de la vida” p. 2 - 3

Indicador 1: Inteligencia emocional

De acuerdo a Goleman (2000)

“Es la capacidad de proporcionar inteligencia a nuestras emociones reconociendo nuestros propios sentimientos mediante el uso correcto de las emociones. Tiene como finalidad mejorar el concepto que tenemos de nosotros mismos, de tal forma que se vea reflejado en nuestras relaciones interpersonales y en la ejecución eficiente de nuestras tareas. {...} La inteligencia emocional es actualmente una competencia cada vez más valorada en el aspecto laboral ya que permite el desarrollo integral del ser humano” p.12-14

Indicador 2: Toma de decisiones

Según Goleman (2000) quien tomó como referencia lo dicho por Damasio afamado neurólogo portugués citado muchas veces en su libro “Una buena decisión está determinada por los sentimientos que le proporcionen a tus pensamientos. Es decir, ante un pensamiento mi reacción debe cargarse de emoción para lograr discernir las ventajas y los inconvenientes que me producen” p.20

Indicador 3: Situación problemática

Landolfi en su artículo de opinión “De víctima a protagonista” (2016) sostiene que “Todo problema o dificultad se relaciona con algo indeseable que sucede en la realidad, pero será nuestra actitud frente a ello lo que nos ayudará a afrontarla” p.4

Dimensión: Habilidades

Según Katz (1955) citado por Chiavenato (2011) en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración” “Una habilidad es una capacidad adquirida, para tratar con éxito problemas que se pueden repetir en el tiempo {...} existen tres habilidades básicas que emplean los directivos en la búsqueda de sus logros, Habilidades Técnicas, Humanas y Conceptuales” p.3

Indicador 1: Habilidades Conceptuales

Según Hersey y Blanchard (1976) citado por Chiavenato (2011) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración:

“En la medida que se asciende a los niveles más altos de la organización, se va disminuyendo la idea de adquirir habilidades técnicas, por lo que aumenta más la necesidad de habilidades conceptuales. Éstas se caracterizan por la capacidad de pensar y proponer soluciones ante determinados problemas organizacionales” p.7

Indicador 2: Habilidades Humanas

Según la teoría humanista realizada por Elton Mayo citado por Chiavenato (2011) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración: “Es la habilidad que se tiene para trabajar con personas en equipo, donde se desarrollan actitudes a partir del contacto entre grupos de personas” p .79

Indicador 3: Habilidades Técnicas

Chiavenato (2011) “Consiste en usar conocimientos, métodos y técnicas para la realización de tareas por medio de la experiencia profesional, relacionadas con el hacer y el trabajo” (p.2)

Dimensión: Competencias

Martha Alles (2006) “Las competencias se desarrollan por medio de las características de la personalidad y del comportamiento, ya que la suma de ambos contribuye a la creación eficiente de las competencias de las personas” p.29

En este libro la autora hace referencia del modelo Iceberg de Spencer y Spencer (ámbito visible y ámbito oculto), donde asume que la parte observable de las competencias es el comportamiento de las personas, mientras que la parte no visible corresponde a las conductas de la personalidad ya que explica que nadie puede ver el interior de las personas.

Indicador 1: Personalidad

Schiffman y Lazar (2005) “Son las características psicológicas internas que determinan la forma de ser de las personas, por lo general siempre responden al entorno en que se encuentran”p.34

Indicador 2: Comportamiento

Sanchez (2017) en su blog La mente es maravillosa – la teoría de campo de Kurt Lewin “El comportamiento, no depende del pasado ni del futuro sino de los hechos, acontecimientos actuales y de cómo los percibimos en nuestro interior” p.9

2.3. Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla N° 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEM	ESCALA
Variable Independiente Gestión del conocimiento	Probtz y Raub (2001) citados en el artículo de investigación de Gestión del conocimiento : Aproximaciones teóricas de Bellinza , Guerrero ,Colón y Ramírez (2011) “El proceso de gestión del conocimiento se da de manera constante mediante las fases de identificación , adquisición , desarrollo, distribución y retención del conocimiento”p.270	La variable se mide con las siguientes dimensiones : 1-Identificación del conocimiento 2- Desarrollo del conocimiento 3- Distribución y retención del conocimiento	Identificación del conocimiento	Objetivo Organizacional	ENCUESTA CUESTIONARIO TIPO LIKERT	1	ORDINAL
				Estrategia		2	
				información		3	
			Desarrollo del conocimiento	Conocimiento Tácito		4	
				Conocimiento Explicito		5	
			Distribución y retención del conocimiento	Comunicación		6	
				Tecnología de la Información (TI)		7	
				Capacitación		8	
				Relaciones Intergrupales		9	
				seleccionar		10	
				Conservar		11	
				Actualizar		12	
Variable Dependiente Capacitación de docentes	Chiavenato (2011) “La capacitación del personal es un proceso, donde se mejoran las habilidades de los colaboradores dentro de una organización, de tal forma que se incrementa su capacidad y productividad. Es importante que las personas reciban efectivamente el conocimiento, para mejorar determinadas actitudes y competencias las cuales les permitan ejecutar mejor sus actividades” p. 248-249	La variable se mide con las siguientes dimensiones: 1- Actitud 2- Habilidades 3- Competencias	Actitud	Inteligencia Emocional	ENCUESTA CUESTIONARIO TIPO LIKERT	13	ORDINAL
				Toma de decisiones		14	
				Situación problemática		15	
			Habilidades	Conceptuales		16	
				Humanas		17	
				Técnicas		18	
			Competencias	Personalidad		19	
				Comportamiento		20	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Población y muestra

Población

La presente investigación consideró a 40 docentes que colaboraron en la gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170.

Según Carrasco (2005), la población “Es el conjunto total de personas que forman parte de un estudio de investigación” (p.236).

Muestra

La muestra para efectos del presente trabajo de investigación fue de 40 docentes, ya que la población es pequeña se consideró de tipo censal.

Según Bernal (2010) “La muestra es una parte de la población seleccionada, por medio de ella se adquiere la información necesaria para el desarrollo del estudio” (p.161)

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina ENCUESTA, ya que ayudó a recopilar la información a través de las respuestas que han considerado los docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018.

Según Rodríguez P. (2008) “Son los métodos empleados, obteniendo como resultado el almacenamiento de información, las técnicas más usadas son las observaciones, entrevistas, encuestas” (p.10)

Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se aplicó para la investigación, es un CUESTIONARIO tipo Likert de 20 preguntas referidas al tema de investigación.

Según Hurtado (2010) “Es un instrumento, donde se agrupan una serie de ítems (preguntas) referentes a un caso de estudio y por medio del cual el investigador desea obtener información”p.4

Tabla N°2 Puntuación de ítems - escala tipo Likert

PUNTUACIÓN	DENOMINACIÓN
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

Hernández (2014) explica que: “La validez se define como el grado de veracidad que tiene un instrumento de medición, como lo es un cuestionario” (p. 200).

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de 3 expertos, para lo que recurrimos a la opinión de docentes con reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales son:

EXPERTOS	OPINIÓN
Dr. Pedro Costilla Castillo	Si Cumple
Dr. Edwin Arce Álvarez	Si Cumple
Dr. Mario Torres de la Cruz	Si Cumple

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández (2014) “Permite estimar el grado de fiabilidad de un instrumento de medición” (p.200).

Se aplicó un cuestionario de tipo Likert (5 categorías). Fue por ello que se buscó la fiabilidad de dicho cuestionario, a través del método de Alfa de Cronbach.

La aplicación de la prueba piloto a 25 docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 en el distrito de Puente Piedra, Lima 2018 arrojó el siguiente índice de confiabilidad:

Tabla N° 3 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 24

Tabla N°4 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	34

Fuente: Reporte del SPSS 24

A continuación en la Tabla 5, se muestra el baremo utilizado para la confiabilidad del instrumento de investigación:

Tabla N° 5 Baremo de coeficiente de confiabilidad

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
0	Coeficiente alfa de Cronbach nulo
+ 0.10	Coeficiente alfa de Cronbach muy bajo
+ 0.25	Coeficiente alfa de Cronbach bajo
+ 0.50	Coeficiente alfa de Cronbach regular
+ 0.75	Coeficiente alfa de Cronbach aceptable
+ 0.90	Coeficiente alfa de Cronbach elevado
+ 1	Coeficiente alfa de Cronbach perfecto

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Considerando el baremo de coeficiente Alfa de Cronbach, el índice de confiabilidad obtenido es 0.928 y por tanto es elevado. Se concluyó que las personas entendieron lo que leyeron, por lo tanto el instrumento midió lo que se requirió medir.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con ayuda de la estadística descriptiva se obtuvo las tablas de frecuencia por cada dimensión, las mismas que fueron interpretadas, dichas tablas muestran el resultado general de los datos obtenidos a partir de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra. Finalmente, la estadística inferencial permitió utilizar la prueba de correlación de Pearson de las variables y posteriormente poner a prueba las hipótesis de investigación.

2.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos para efectos de la investigación se basaron en el consentimiento informado, la confidencialidad y la observación del participante.

Los docentes estuvieron de acuerdo con brindar información ya que se les solicitó su participación para resolver problemas del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra. Se comunicó a los docentes que su participación como informantes para la investigación será anónima, asegurando así la veracidad en sus respuestas. Finalmente se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos teniendo mucho respeto por la propiedad intelectual de los autores citados por mi persona; además de proteger la identidad de los docentes que participaron y colaboraron con mi encuesta para la realización de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los datos

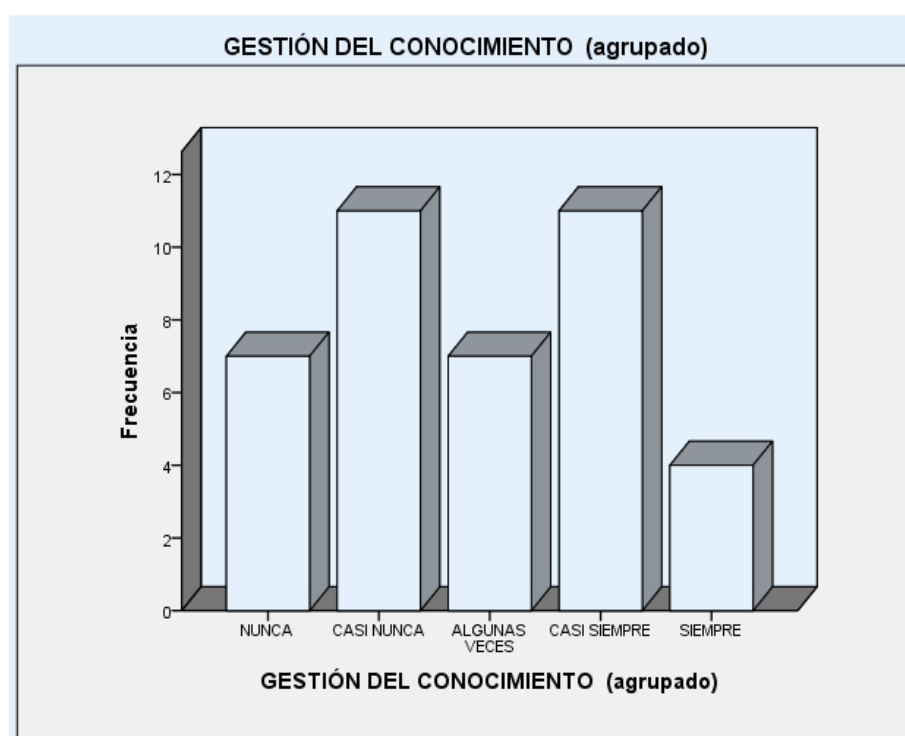
Variable Independiente: Gestión del Conocimiento

Tabla N°6

Gestión Del Conocimiento (Agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	7	17,5	17,5	17,5
CASI NUNCA	11	27,5	27,5	45,0
ALGUNAS VECES	7	17,5	17,5	62,5
CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	90,0
SIEMPRE	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°4 Descriptivo porcentual de la Variable Independiente



Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°6 se observa que el 10.0 %consideró “SIEMPRE”, el 27,5% “CASI NUNCA”. En conclusión, el 27,5% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que CASI NUNCA desarrollan el proceso de gestión el conocimiento (identificación, desarrollo, distribución y retención del conocimiento) en dicha Institución.

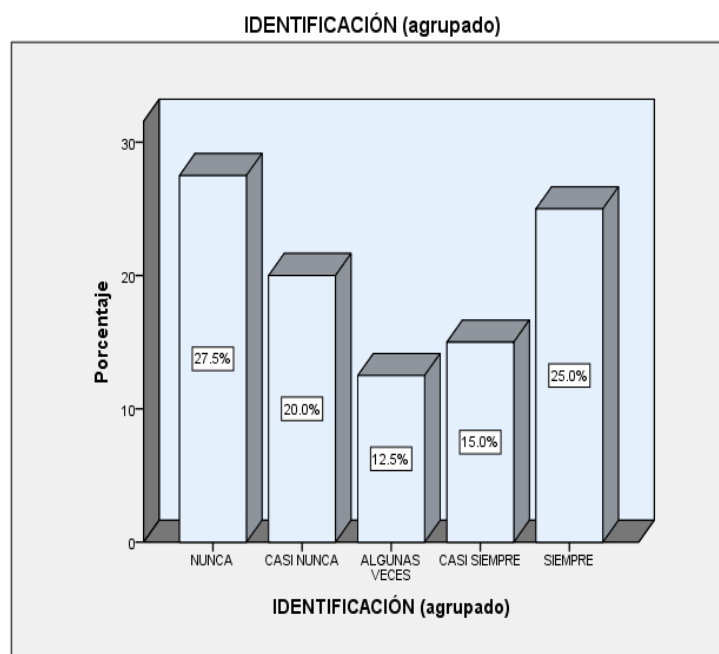
Tabla N° 7

Dimensión 1 : Identificación Del Conocimiento(Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	11	27.5	27.5	27.5
CASI NUNCA	8	20.0	20.0	47.5
ALGUNAS VECES	5	12.5	12.5	60.0
CASI SIEMPRE	6	15.0	15.0	75.0
SIEMPRE	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°5



Fuente: Reporte del SPSS.24

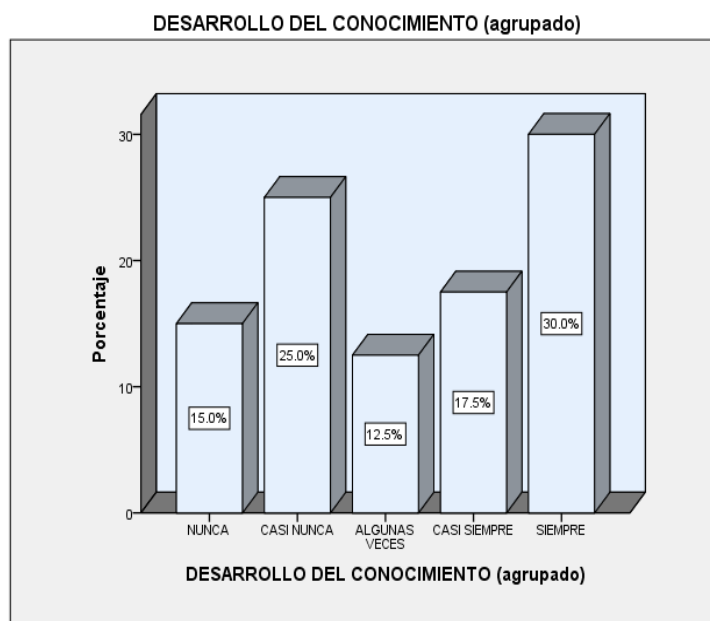
Interpretación: En la tabla N°7 observamos que el mayor porcentaje de los encuestados se ubicó en la categoría “NUNCA” representado por un 27.5%, un 25,0% se ubicó en la categoría” SIEMPRE” y el 12,5% señaló “ALGUNAS VECES”. De lo anterior podemos decir que la cantidad de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra que aplican la primera etapa de la gestión del conocimiento “identificación” aún es reducida ya que desconocen el planeamiento estratégico(objetivos organizacionales y estrategias) que persigue la Institución debido a la falta de información brindada.

Tabla N°8

Dimensión 2 : Desarrollo Del Conocimiento (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	6	15.0	15.0	15.0
	CASI NUNCA	10	25.0	25.0	40.0
	ALGUNAS VECES	5	12.5	12.5	52.5
	CASI SIEMPRE	7	17.5	17.5	70.0
	SIEMPRE	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°6



Fuente: Reporte del SPSS.24

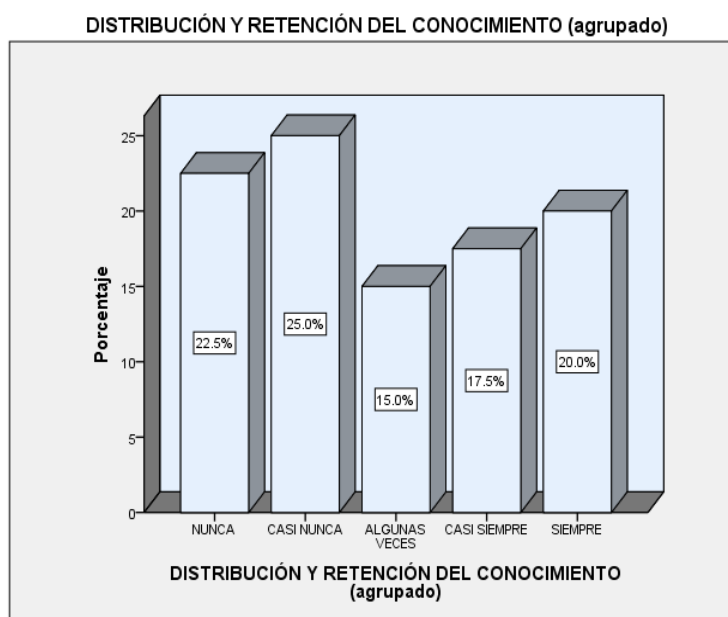
Interpretación: En la tabla N°8 se observa que el 12.5% consideró “ALGUNAS VECES”, el 30,0 % “SIEMPRE” y el 25,0% indicó “CASI NUNCA”. En conclusión el 30,0% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que SIEMPRE desarrollan sus conocimientos individuales (tácitos) como herramienta educativa trabajando también en la parte explícita

Tabla N° 9

Dimensión 3 : Distribución Y Retención Del Conocimiento (Agrupado)					
Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	9	22.5	22.5	22.5
	CASI NUNCA	10	25.0	25.0	47.5
	ALGUNAS VECES	6	15.0	15.0	62.5
	CASI SIEMPRE	7	17.5	17.5	80.0
	SIEMPRE	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°7



Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la Tabla N°9 se observa que el 15,0% consideró “ALGUNAS VECES”, el 25,0% considera “CASI NUNCA” y el 20,0% indicó “CASI SIEMPRE”. En conclusión, el 25,0% de docentes del Centro Educativo del “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que “CASI NUNCA” realizan actividades de comunicación, tecnologías de la información ,trabajo en equipo y capacitaciones que conlleven a una eficiente distribución y retención del conocimiento en la Institución.

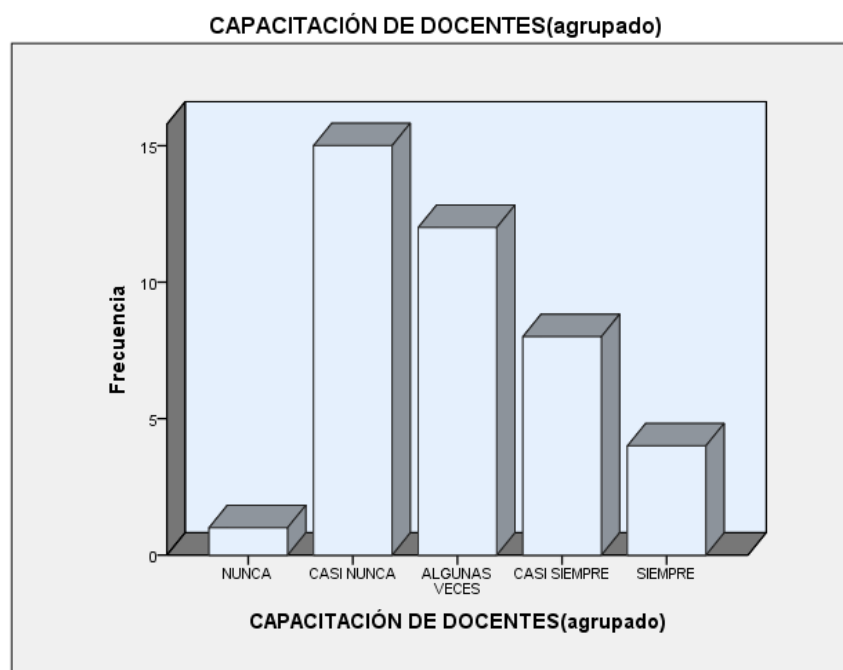
Variable Dependiente: Capacitación de Docentes

Tabla N°10

Capacitación De Docentes (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
	CASI NUNCA	15	37,5	37,5	40,0
	ALGUNAS VECES	12	30,0	30,0	70,0
	CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	90,0
	SIEMPRE	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°8



Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°10 observamos que un 37,5% de los encuestados se ubica en la categoría “CASI NUNCA” y un 2,5% de los encuestados expresó “NUNCA”. De lo anterior podemos decir que un significativo porcentaje del 37,5% de docentes del Centro Educativo del “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresaron que “CASI NUNCA” se les capacita para mejorar sus actitudes, habilidades y competencias dentro del proceso de Gestión del Conocimiento.

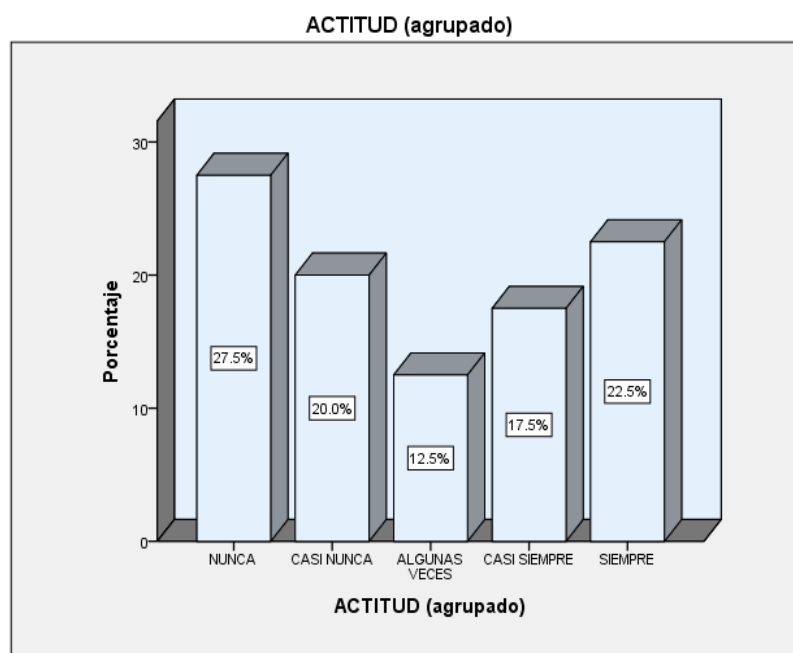
Tabla N°11

Dimensión 1 : Actitud (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	11	27.5	27.5	27.5
	CASI NUNCA	8	20.0	20.0	47.5
	ALGUNAS VECES	5	12.5	12.5	60.0
	CASI SIEMPRE	7	17.5	17.5	77.5
	SIEMPRE	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°9



Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°11 se observó que el 12,5% consideró “ALGUNAS VECES”, el 27,5 % “NUNCA” y el 22,5% indicaron “SIEMPRE”. En conclusión el 27,5% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que NUNCA hacen uso de sus actitudes con los alumnos, por medio de su inteligencia emocional, la principal determinante para resolver situaciones problemáticas dentro de un salón de clases.

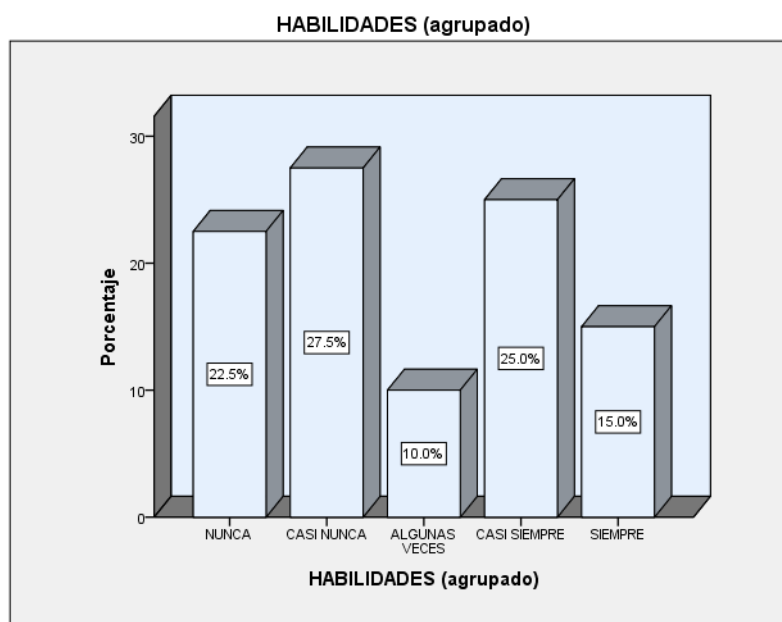
Tabla N°12

Dimensión 2 : Habilidades (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	9	22.5	22.5	22.5
	CASI NUNCA	11	27.5	27.5	50.0
	ALGUNAS VECES	4	10.0	10.0	60.0
	CASI SIEMPRE	10	25.0	25.0	85.0
	SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°10



Fuente: Reporte del SPSS.24

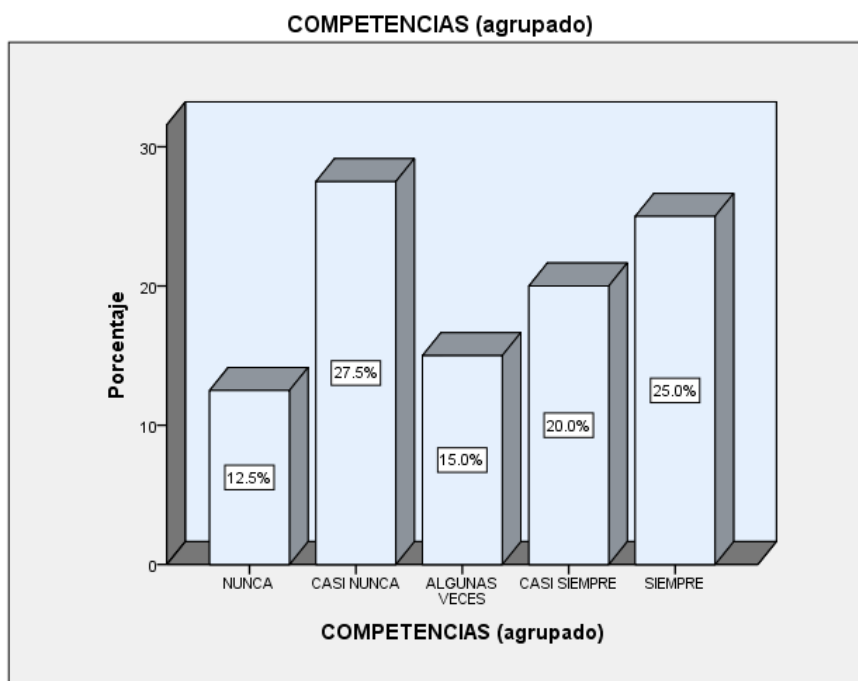
Interpretación: En la tabla N°12 se observó que el 10,0% consideró “ALGUNAS VECES”, el 27,5% “CASI NUNCA” y el 25,0% indicó “CASI SIEMPRE”. En conclusión el 27,5% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que CASI NUNCA hacen uso de las tres habilidades más eficientes relacionadas a la presente investigación (conceptuales, humanas y técnicas).

Tabla N°13

Dimensión 3 : Competencias (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	5	12.5	12.5	12.5
	CASI NUNCA	11	27.5	27.5	40.0
	ALGUNAS VECES	6	15.0	15.0	55.0
	CASI SIEMPRE	8	20.0	20.0	75.0
	SIEMPRE	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS.24

Figura N°11



Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°13 se observa que el 12,5% consideró “NUNCA”, el 27,5% “CASI NUNCA” y el 20,0% indicó “CASI SIEMPRE”. En conclusión el 27,5% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra consideraron que “CASI NUNCA” hacen uso de determinadas competencias.

3.2. Análisis inferencial de los Datos

3.3. Prueba de Hipótesis

Según Bernal (2010) “El análisis de regresión y correlación es un método estadístico usado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación” (p. 216).

Tabla N°14 Baremo de Correlación

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández et .al. (2010, p.312).

1) Prueba de hipótesis de relación

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y la Capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

I. Planteo de Hipótesis de relación

Ho: $R = 0$; No existe relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y la Capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: $R > 0$; Existe relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y la Capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de confianza: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos H_0

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°15

Correlaciones			
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	CAPACITACIÓN DE DOCENTES(agrupado)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
CAPACITACIÓN DE DOCENTES(agrupado)	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Como podemos observar en la tabla N°15, la correlación de Pearson es de 0.753 que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N°14 existe una correlación positiva alta o considerable, así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del Conocimiento y la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

2) Prueba de regresión lineal

Hipótesis General:

La gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

H₀: La gestión del conocimiento no influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

H_a: La gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, por lo tanto, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, por lo tanto, aceptamos H_0

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°16

Resumen Del Modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,753 ^a	,568	,556	,699
a. Predictores: (Constante), GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)				

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando la tabla N°16, se tiene que el coeficiente de Pearson es $R = 0,753$, así mismo el $R^2 = .568$ indica que la variable “capacitación de los docentes” del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra está cambiando en 56,8% por acción de la variable “gestión del conocimiento” y sus dimensiones, la cual es significativa.

Tabla N°17

Anova ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	24,394	1	24,394	49,886	,000 ^b
	Residuo	18,581	38	,489		
	Total	42,975	39			

a. Variable dependiente: CAPACITACIÓN DE DOCENTES(agrupado)

b. Predictores: (Constante), GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N° 17, se presenta el análisis de ANOVA, cuyo valor “sig.” es de 0,000 la cual es menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 ,Puente Piedra.

Tabla N°18

		Coeficientes ^a			
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Error estándar	Beta	t Sig.
1	(Constante)	1,230	,271		4,547 ,000
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	,612	,087	,753	7,063 ,000

a. Variable dependiente: CAPACITACIÓN DE DOCENTES(agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°18 el $B_0 = 1,230$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 0.612$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la variable “capacitación de los docentes” por cada unidad que aumente la variable “gestión del conocimiento”, el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.753. Siendo los valores de “sig.” 0,000 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

La identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La identificación del conocimiento no influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: La identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, por lo tanto, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, por lo tanto, aceptamos H_0 .

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°19

Resumen Del Modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,453 ^a	,205	,185	1,405

a. Predictores: (Constante), IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando la tabla N°19 se tiene que el coeficiente de Pearson es $R=0.453$, así mismo el $R^2 = .205$ indica que la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra está cambiando en 20,5% por acción de la dimensión identificación del conocimiento.

Tabla N°20

Anova ^a						
		Suma de				
Modelo		cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,388	1	19,388	9,825	,003 ^b
	Residuo	74,987	38	1,973		
	Total	94,375	39			

a. Variable dependiente: ACTITUD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°20 se observó el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,03 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a) afirmando con un nivel de confianza del 95%, que la identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

Tabla N°21

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,582	,468		3,379	,002
	IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	,446	,142	,453	3,134	,003

a. Variable dependiente: ACTITUD (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°21 el $B_0 = 1,582$ que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 0,446$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la dimensión “actitud” por cada unidad que aumente la dimensión “identificación del conocimiento”, el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.453. Siendo los valores de “sig.” 0,02 y 0,03 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la identificación del conocimiento influye en las actitudes de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

IV. Ecuación de regresión lineal

$$Y = B_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

Y = VD = Actitud

X = VI = Identificación del conocimiento

$B_0 = 1,582$

$B_1 = 0,446$

$$\text{Actitud} = 1,582 + 0,446 \times \text{Identificación}$$

Interpretación: La dimensión actitud está cambiando en 44.6% cuando la dimensión identificación se incrementa en una unidad.

Hipótesis específica 2:

El desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El desarrollo del conocimiento no influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: El desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T = 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, por lo tanto, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, por lo tanto, aceptamos H_0 .

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N° 22

Resumen Del Modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,703 ^a	,494	,481	1,030

a. Predictores: (Constante), DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando la tabla N°22 se tiene que el coeficiente de Pearson es $R=0.703$, así mismo el $R^2 = 0.494$, lo que indica que las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra está cambiando en 49,4% por acción de la dimensión desarrollo del conocimiento.

Tabla N°23

Anova ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	39,448	1	39,448	37,173	,000 ^b
	Residuo	40,327	38	1,061		
	Total	79,775	39			

a. Variable dependiente: HABILIDADES (agrupado)

b. Predictores: (Constante), DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°23 se observó el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla N°24

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	

1	(Constante)	,653	,392		1,667	,000
	DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	,673	,110	,703	6,097	,000

a. Variable dependiente: HABILIDADES (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°24 el $B_0 = 0,653$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 0,673$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la dimensión “habilidades” por cada unidad que aumente la dimensión “desarrollo del conocimiento”, el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.703. Siendo los valores de “sig.” 0,000 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que el desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

IV. Ecuación de regresión lineal.

$$Y = B_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

$Y = VD =$ Habilidades

$X = VI =$ Desarrollo del conocimiento

$B_0 = 0,653$

$B_1 = 0,673$

Habilidades = $0,653 + 0,673 \times \text{Desarrollo del conocimiento}$

Interpretación: La dimensión habilidades está cambiando en 67,3% cuando la dimensión desarrollo del conocimiento se incrementa en una unidad.

Hipótesis Específica 3:

La distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: La distribución y retención del conocimiento no influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018

Ha: La distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018

II. Significancia y decisión

Sig. T = 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, por lo tanto, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, por lo tanto, aceptamos H_0

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°25

Resumen Del Modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,579 ^a	,335	,317	1,167
a. Predictores: (Constante), DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)				

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando la tabla N°25 se tiene que el coeficiente de Pearson es $R=0.579$, así mismo el $R^2 = 0.335$, lo que indica que las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra está cambiando en 33,5% por acción de la dimensión distribución y retención del conocimiento.

Tabla N°26

Anova ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,042	1	26,042	19,129	,000 ^b
	Residuo	51,733	38	1,361		
	Total	77,775	39			
a. Variable dependiente: COMPETENCIAS (agrupado)						
b. Predictores: (Constante), DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)						

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°26 se observó el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla N°27

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	1,578	,409		,000
	DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	,556	,127	,579	,000

a. Variable dependiente: COMPETENCIAS (agrupado)

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°27 el $B_0 = 1,578$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 0.556$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la dimensión “competencias” por cada unidad que aumente la dimensión “distribución y retención del conocimiento”, el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.579. Siendo los valores de “sig.” 0,000 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra.

IV. Ecuación de regresión lineal

$$Y = B_0 + B_1(x)$$

Dónde:

Y = VD = Competencias

X = VI = Distribución y retención del conocimiento

$B_0 = 1,578$

$B_1 = 0.556$

Competencias = $1,578 + 0.556 \times$ Distribución y retención del conocimiento

Interpretación: La dimensión competencias de los docentes está cambiando en 55.6% cuando la dimensión distribución y retención del conocimiento se incrementa en una unidad.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- 4.1.** El objetivo general del presente estudio de investigación fue determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. De acuerdo a los resultados de la tabla N°314 se ha determinado que existe una correlación positiva alta o considerable ($R=0.753$) entre las variables “gestión del conocimiento” y “capacitación de los docentes”.

Asimismo, difiere con la tesis de Taype Calderón A. (2016) cuyo objetivo fue establecer los procesos básicos de un modelo de gestión del conocimiento para MYPES dedicadas a la fabricación de productos de plástico en Lima Metropolitana, donde se utilizó una metodología descriptiva, mientras que la presente investigación utilizó un modelo explicativo, que permitió analizar el factor de causa y efecto entre las variables ya mencionadas.

Todo lo expuesto acerca del objetivo de la presente investigación, coincide con la teoría de Fuentes (2010), quien nos indica que la gestión del conocimiento tiene dos procesos fundamentales los cuales son: La creación y transmisión del conocimiento

Asimismo, existe cierto grado de relación con la conclusión de Taype Calderón A. (2016), que obtuvo como resultado mejores prácticas respecto a la gestión del conocimiento, contribuyendo así con los niveles de competitividad y sostenibilidad de su organización. Por ello, se coincide con dicha conclusión, ya que en la actualidad la administración eficiente del conocimiento de los trabajadores, por medio de las capacitaciones se atrae el éxito empresarial.

Por otro lado se coincide con lo expuesto por García Cruz A. (2016) cuyo objetivo general fue describir de qué forma la capacitación laboral en América Latina puede contribuir como una herramienta contra la mitigación del desempleo en Colombia, por ello se difiere en la metodología utilizada al ser descriptiva, ya que la presente investigación utilizó un modelo explicativo, que permitió analizar el factor de causa y efecto entre las variables ya mencionadas. Finalmente se concluyó que la aplicación del modelo tradicional de capacitación contribuyó contra la mitigación del desempleo por medio de la intermediación laboral. Por lo tanto, existe cierto grado de relación con esta conclusión ya que en los últimos años la capacitación laboral se ha transformado pasando de ser un instrumento tradicional de política pública hasta llegar a desarrollar

un mercado laboral por medio de la eficiente gestión del conocimiento de los trabajadores.

Dichos resultados son coherentes con la teoría de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011) en su artículo de investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas, donde señalan a Rodríguez (2005) y Pavés (2000), quienes indicaron que al conjunto de procesos metódicos de identificación, optimización del capital intelectual, desarrollo y distribución del conocimiento, se le denomina gestión del conocimiento.

- 4.2.** El objetivo específico 1 de la investigación fue determinar la influencia de la identificación del conocimiento, en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. De acuerdo a los resultados de la tabla N°14 se ha determinado que existe correlación positiva débil ($R=0.453$) entre las dimensiones “identificación del conocimiento” y la “actitud” de los docentes.

Asimismo, existe coherencia con la tesis de Salazar Pinzón F. (2014) titulada “Estrategias para la implementación de Gestión del Conocimiento para la empresa Telefónica de Pereira”, cuyo objetivo general fue proponer estrategias para la implementación de gestión del conocimiento en la empresa Telefónica de Pereira, se coincidió con la metodología utilizada ya que fue explicativa –causal. Finalmente la que las relaciones entre las variables encontradas indican una asociación débil, por lo que al desarrollar la gestión del conocimiento, su impacto inicial sobre el desempeño también será débil. Por ello, se difiere con dicha conclusión, ya que en los resultados de la presente investigación se obtuvo una correlación positiva alta o considerable entre las dimensiones de “identificación del conocimiento” y la “actitud” de los docentes.

Dicho resultado es coherente con la teoría expuesta por Alles (2006), quien sostiene que la capacitación no es efectiva, si solo se transmiten conocimientos relacionados a una competencia, ya que se necesita lograr que la persona modifique su comportamiento.

Por otro lado se coincide con la tesis de Umiña Flores B. (2017) titulada “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL Perú S.A.C. – San Borja 2016”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. En ese contexto se difiere con su metodología ya que fue descriptivo – correlacional. Finalmente la empresa concluyó que existe una relación positiva moderada con un valor de Pearson de 0.648, con un nivel de significancia de 0,000 el cual indica que a mayor sea la necesidad del aprender del colaborador, mejor sería su desempeño laboral. Por lo tanto se coincide con dicha conclusión, ya que en los resultados de la presente investigación se obtuvo una correlación

positiva alta o considerable entre las dimensiones “identificación del conocimiento” y la “actitud” de los docentes.

Asimismo existe relación con la teoría científica de Kotler y armstrong (2013) quien señaló que un programa eficiente de capacitación consiste en brindar la información necesaria a sus colaboradores sobre de los objetivos de la empresa, de tal forma que se mejoren sus competencias.

- 4.3.** El objetivo específico 2 de la presente investigación fue determinar la influencia del desarrollo del conocimiento, en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. De acuerdo a los resultados de la tabla N°14 se determinó que existe una correlación positiva alta o considerable ($R=0.703$) entre las dimensiones “desarrollo del conocimiento” y las “habilidades” de los docentes.

Dicho resultado es coherente con la teoría científica de Nonaka, Takeuchi (1995), quién señaló que el proceso de creación del conocimiento surge a través de la relación entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito dentro de la empresa. Por ello coincido con el autor, ya que las habilidades intrínsecas e extrínsecas de los trabajadores se ven influenciadas por acción del desarrollo del conocimiento.

Asimismo, existe coherencia con la tesis de Sosa Guerra Y.(2014) titulada "Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa”, cuyo objetivo fue proveer a la dirección institucional y a los docentes de las herramientas necesarias dentro de un programa de capacitación, donde se identifique a los miembros que saben de los que necesitan aprender, por medio del desarrollo de habilidades. Se difiere en la metodología utilizada ya que fue descriptiva. Finalmente el autor concluyó que según las necesidades de la organización se hace evidente reforzar las habilidades de servicio en los docentes, por lo tanto se recomienda la implementación un plan de capacitación anual en la institución. Por ello, la presente investigación coincide con el autor, en que desarrollando de manera eficiente el conocimiento de los trabajadores se medirá mejor las habilidades de los trabajadores ayudando a complementarlos.

También existe relación con Gómez Paredes E. (2017) en su tesis “Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana”, donde su objetivo general fue determinar la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y el conocimiento de los docentes de gestión pedagógica en las UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido,

se difiere con la metodología utilizada ya que su diseño fue no experimental de corte transversal, correlacional. Para finalizar se concluyó que el análisis de correlación estableció como resultado: una fuerte relación entre las prácticas de adquisición y la generación del conocimiento en las UGEL de Lima.

Por lo tanto se coincide con dicha conclusión, ya que en los resultados de la presente investigación se obtuvo una correlación positiva alta o considerable entre las dimensiones “desarrollo del conocimiento” y las “habilidades” de los docentes.

Asimismo dicho resultado se encuentra relacionado con la teoría de Probtz y Raub (2001) citados en el artículo de Investigación Gestión del conocimiento: aproximaciones teóricas de Bellinza, Guerrero, Colón y Ramírez (2011), quienes señalaron que el proceso de gestión del conocimiento se da de manera constante mediante las fases de identificación, adquisición, desarrollo, distribución y retención del conocimiento.

- 4.4.** El objetivo específico 3 fue determinar la influencia de la distribución y retención del conocimiento, en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. De acuerdo a los resultados de la tabla N°14 se ha determinado que existe una correlación positiva moderada o media ($R=0.579$) entre las dimensiones “distribución y retención del conocimiento” y las “competencias” de los docentes.

Dicho objetivo difiere con la tesis de Arambarri Basanez J. (2013) quien señaló como objetivo principal formular una metodología para la gestión del conocimiento por medio del Entorno Colaborativo de Trabajo (ECT), donde se potencié el capital intelectual para la generación de ventajas competitivas en la mediana empresa a través del soporte TIC. Por otro lado se difiere por completo en la metodología usada por Arambarri Basanez J. (2013) ya que utilizó un enfoque investigativo cualitativo centrado en el estudio exploratorio, mientras que la presente investigación presenta un enfoque cuantitativo centrado en el estudio explicativo (causa y efecto).

Se coincide con los resultados obtenidos en la tesis de Arambarri, ya que nos indica que toda organización en proceso de crecimiento (catalogada como mediana o grande empresa) debe incluir a corto o mediano plazo, la implementación de un proceso de administración del capital intelectual. Por ello, se considera trascendental una correcta distribución y retención del conocimiento en las empresas que permitan conseguir mejores competencias en los trabajadores.

Con respecto a esto, se encontró relación con la teoría de Chiavenato (2011) quien señaló que las personas necesitan recibir clara y efectivamente el conocimiento, para mejorar determinadas actitudes y competencias las cuales les permitan ejecutar mejor sus actividades.

Por otro lado no se encontró relación con la tesis de Aguilar Zapana, J. (2015) titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque”, cuyo objetivo general fue diseñar un plan de capacitación anual para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Lambayeque. También, se difiere con la metodología utilizada en la investigación ya que fue descriptiva con diseño no experimental, transversal. Para finalizar se concluyó que se necesitaba capacitar en relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional, trabajo en equipo, atención al paciente, ya que los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, consideran que no se les brinda la información necesaria relacionada a estos temas. Por esta razón, se coincide con dicha conclusión, ya que según la Tabla 3.22 si los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra realizan una eficiente distribución y retención del conocimiento, probablemente se reflejaría en la mejora de sus competencias.

Dichos resultados son coherentes con el artículo de investigación “Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores de Córdova (2015), donde señalan a Rodríguez (2002), quien indicó que la capacitación es el método de evaluación sobre el desempeño de los trabajadores, donde se obtienen datos e información que permitan tomar mejores decisiones en las organizaciones.

4.5. La hipótesis general de la investigación establece que la gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. Al respecto en la tabla N°15 la correlación de Pearson es 0.753 que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N°14 refleja una correlación positiva alta o considerable, así mismo se observó que la significancia encontrada 0.000 es menor a 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%). Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: La gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

4.6. La hipótesis específica 1 de la investigación establece que la identificación del conocimiento

influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. Al respecto en la tabla N°19, la correlación de Pearson es de 0.453 que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N°14 refleja una correlación positiva o débil, así mismo se observó que la significancia encontrada 0.000 es menor a 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: La identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

4.7. La hipótesis específica 2 de la investigación establece que el desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. Al respecto en la tabla N°22, la correlación de Pearson es de 0.703 que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N°14 refleja una correlación positiva alta o considerable, así mismo se observó que la significancia encontrada 0.000 es menor a 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: El desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.

4.8. La hipótesis específica 3 de la investigación establece que la distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018. Al respecto en la tabla N°25, la correlación de Pearson es 0.579 que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N°14 refleja una correlación positiva moderada o media, así mismo se observó que la significancia encontrada 0.000 es menor a 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: La distribución y retención del conocimiento influyen en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018

4.9. En la Tabla N°6 se observó que el 10,0% consideró “SIEMPRE”, el 27,5% “CASI NUNCA”. En conclusión, el 27,5% de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresó que CASI NUNCA desarrollan el proceso de gestión el conocimiento (identificación, desarrollo, distribución y retención del conocimiento) en dicha

Institución.

4.10. En la tabla N°10 observamos que un 37,5% de los encuestados se ubica en la categoría “CASI NUNCA” y un 2,5% de los encuestados expresó “NUNCA”. De lo anterior podemos decir que un significativo porcentaje del 37,5% de docentes del Centro Educativo del “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra expresaron que “CASI NUNCA” se les capacita para mejorar sus actitudes, habilidades y competencias dentro del proceso de Gestión del Conocimiento.

V. CONCLUSIONES

Con los objetivos planteados y la contrastación de las hipótesis se llegó a las siguientes conclusiones:

5.1. Se determinó que existe influencia en variables “gestión del conocimiento” y

“capacitación de los docentes” del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra, ya que en la tabla N° 16 de resumen de modelo se observó que la variable dependiente capacitación de docentes cambia un $R^2 = 56.8\%$ por acción de la variable independiente gestión del conocimiento.

- 5.2.** Se determinó la influencia que existe entre la dimensión identificación del conocimiento en un 20.5 % sobre la dimensión actitud, como se puede observar en la tabla N°19. Teniendo en cuenta los resultados se observó que no todos los docentes señalan tener la información necesaria sobre el objetivo y estrategias del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra, por lo cual el 20 % de ellos no se encuentran comprometidos con su centro de trabajo ya que para esta primera fase de identificación del conocimiento es muy importante que se sientan identificados.
- 5.3.** Se determinó que existe influencia entre la dimensión desarrollo del conocimiento en un 49.4% sobre la dimensión habilidades, como se puede observar en la tabla N°22. Con estos resultados podemos concluir que casi la mitad de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra exploran eficientemente sus conocimientos tanto tácitos, como explícitos, por ello el colegio debería aprovechar de manera eficiente los conocimientos individuales (tácitos) de cada docente para convertirlos en conocimientos muchos más organizacionales.
- 5.4.** Se determinó que existe influencia entre la dimensión distribución y retención del conocimiento en un 33.5% sobre la dimensión competencias, como se puede observar en la tabla N°25. Con esto podemos decir que solo el 33.5 % de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N°5170 del distrito de Puente Piedra distribuye de manera eficiente sus conocimientos a los alumnos , esto debido a la falta de capacitación , que les permita desarrollar mejores actitudes , competencias y habilidades ya que en la actualidad los docentes deberían tener más acercamiento a la tecnología y a nuevos métodos de enseñanza.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

- 6.1.** Se recomienda al Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra que realice continuas capacitaciones a su plana docente, con el fin de gestionar mejor sus conocimientos, ya que se determinó un alto grado de influencias entre la variable gestión del conocimiento sobre la capacitación de los docentes.
- 6.2.** Se recomienda que se realicen acciones para que los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra se muestren más identificados con la institución ya que según los resultados se puede observar que las actitudes de ellos podrían cambiar el en un 20.5% a efectos del proceso de identificación del conocimiento. Para ello es necesario que se les brinde mayor información acerca de los objetivos y estrategias de dicha institución.
- 6.3.** Se recomienda que se desarrollen los conocimientos tácitos de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra ya que se debe adquirir mayor información de los trabajadores de una empresa , porque de ser aprovechados eficientemente estos pasarían a convertirse en conocimientos explícitos , para finalmente lograr ser organizacionales .
- 6.4.** Se recomienda que se desarrollen mejor las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra, ya que se observó en los resultados con un 33.5% su influencia en el proceso de distribución y retención del conocimiento. Por esta razón, se debe implementar un plan de capacitación hacia los docentes dónde se fortalezcan, sus actitudes, habilidades y competencias.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2015) “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque”. (Título de Magíster) Universidad Señor de Sipán, Perú
- Alles, M. (2006) “Desarrollo del talento humano basado en competencias”. Buenos Aires. Ed. Granica.
Recuperado: <https://books.google.com.pe/books?id=FYxjjgmXVaIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arambarri, J. (2013) “Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi”. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Córdoba, España
- Bernal, C. (2010) “Metodología de la investigación.”
Recuperado: <https://docs.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvUFpFdUh1eEFCSU0/edit>
- Carbajal, C. (2017) “La gestión del conocimiento operativo a través de la codificación: estudio de caso aplicado a una mediana empresa del sector textil-confecciones de Gamarra”. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Ciencias Aplicadas UPC, Lima.
- Carrasco, S. (2005) “Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación”. Perú. Ed: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011) “Introducción a la Teoría General de la Administración”. 8ª Edición México: Ed. McGraw -Hill
- Fuentes, B. (2010) “La gestión de conocimiento en las relaciones académico empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico” Tesis Phd. Universidad Politécnica de Valencia, España.
Recuperado: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

- García, A. (2016) “La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia”. (Título de Magister). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Goleman, D. (2000) “La inteligencia emocional: ¿Por qué es más importante el cociente intelectual?” .6º Edición .Argentina .Ed: Bantam Books
- Gómez, E. (2015) “Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana”. (Título de Magister) Universidad del Pacífico, Perú.
- González, E. (2007) “Una nueva propuesta para el estudio de la gestión del conocimiento”
Recuperado: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf
- Güell, F. (2001) “La empresa basada en el Conocimiento”
Recuperado: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) “Metodología de la investigación”. 5ºEdición. México: McGraw -Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) “Metodología de la investigación”. 6ºEdición. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A
- Hurtado, (2010) “Teoría del cuestionario-instrumentos de investigación”
Recuperado: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>
- Kotler, P y Armstrong G. (2013) “Fundamentos de Marketing”. 11º Edicion.Mexico: Ed. Pearson Prentice Hall.
- Medina, F. (2014) “Diseño del plan de capacitación en base al Modelo de Retorno de Inversión – ROI– para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional”. (Título de Magíster) .Pontificia Universidad Católica De Ecuador.

Murillo, (2008) “Teoría de la investigación aplicada”

Recuperado:<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589>

Osorio, M. (2003) “El capital intelectual en la gestión del conocimiento”

Recuperado: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

Pavés, A. (2000) “Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas”

Recuperado:[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

Peña, P. (2001) “To Know or not to be. Conocimiento: el oro gris de las organizaciones”. Madrid. Ed: Fundación DINTEL, p. 47.

Recuperado [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K (2001) “Administre el conocimiento”. México .Ed: Pearson Educación.

Recuperado:[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

Porter, M. (2006) “Estrategia y ventaja competitiva”. 1ª Edición Barcelona: Ed. Deusto

Rodríguez, E. (2005) “La toma de decisiones estratégicas en las instituciones universitarias. Un estudio empírico en Chile y España”. Consejo de Rectores de Chile. Andros, Santiago, Chile. 199 pp.

Recuperado:[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5114804%20(3).pdf)

Rodríguez, J. (2002) “La Gestión del Conocimiento: una gran oportunidad: El profesional de la información”

Recuperado:<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/4754/1/1102367401.pdf>

Rodríguez, P. (2008) “Teoría de las técnicas en la investigación”

Recuperado:http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Real Academia Española. (2016). Definición. [Artículo nuevo]. Diccionario de la lengua española.

Recuperado:http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=intern

Salazar, F. (2014) “Estrategias para la implementación de Gestión del Conocimiento en la empresa UNE–Telefónica de Pereira”. (Tesis de Licenciatura).Universidad Nacional de Colombia.

Sosa, Y. (2014) “Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa”. (Tesis de Licenciatura).Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Taype, A. (2016) “Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para las MYPES dedicadas a la fabricación de productos de plástico en Lima Metropolitana”. (Tesis de licenciatura).Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC), Perú.

Umiña, B. (2017) “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL Perú S.A.C. – San Borja 2016”. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma, Perú

Valhondo, D. (2002) “Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad”. Madrid.Ed:Díaz de Santos.

Recuperado:<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/4754/1/1102367401.pdf>

WikiLibros (2010). “Teoría de creación del conocimiento por Nonaka y Takeuchi:Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento.

Recuperado:http://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi en enero de 2015

Anexos

Anexo N°1: Instrumento De Medición

CUESTIONARIO:


El presente cuestionario tipo Likert está dirigido a los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, en el distrito de Puente Piedra 2018. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la gestión del conocimiento y su influencia en la capacitación de los docentes. Por lo cual se solicita marcar con una X donde corresponda con la mayor sinceridad posible.

5= Siempre 4=Casi Siempre 3=A Veces 2=Casi Nunca 1=Nunca

N°	ITEMS	SIEMPRE 5	CASI SIEMPRE 4	ALGUNAS VECES 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
Variable independiente: Gestión del Conocimiento						
Dimensión: Identificación del Conocimiento						
1	¿La Institución Educativa genera espacios donde los docentes trabajen de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa para lograr los objetivos estratégicos de la institución?					
2	¿En cuanto al Proyecto Educativo Institucional (PEI) conozco la misión, visión, objetivos y planes estratégicos de la Institución?					
3	¿La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes, donde se comparta información metodológica para que los docentes actualicen sus conocimientos en temas específicos?					
Dimensión: Desarrollo del Conocimiento						
4	¿En la organización se optimiza la difusión del conocimiento individual de los docentes con la finalidad de crear uno nuevo en base a experiencias y practicas compartidas?					
5	¿El centro Educativo Perú Italia N° 5170 siempre se esfuerza porque los docentes aprendan unos de otros?					
Dimensión: Distribución y Retención del Conocimiento						
6	¿Se realizan acciones donde se promueve el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa?					
7	¿Tiene conocimiento sobre tecnologías de la información que ayuden a facilitar su aprendizaje y el de los estudiantes?					
8	¿La Institución Educativa ofrece a los docentes capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos de aprendizaje?					
9	¿Se generan espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes?					
10	¿La información obtenida por el Centro Educativo es relevante para el conocimiento de la comunidad Educativa?					
11	¿De qué forma se realiza el proceso de conservación del conocimiento adquirido en una capacitación por los docentes para ser difundido en dicha Institución?					
12	¿El Centro Educativo le brinda acceso a información, la cual le permita actualizar sus conocimientos para fortalecer sus capacidades didácticas?					
Variable Dependiente: Capacitación de los docentes						
Dimensión: Actitud						
13	¿La Inteligencia Emocional (capacidad de reconocer y controlar las emociones, así como de las demás personas) de los docentes influye positivamente en el desarrollo de los estudiantes?					
14	¿Puede mediar, tomar decisiones y resolver situaciones de conflicto en dicha Institución?					
15	¿Conversa con sus estudiantes cuando tienen problemas específicos y analizan juntos la situación?					
Dimensión: Habilidades						
16	¿Usted como docente se considera una persona con habilidades más mentales que manuales?					
17	¿Tiene facilidad para mantener relaciones interpersonales con toda la Comunidad Educativa como aperturar, comprender y escuchar?					
18	¿Considera que usted como docente debería adquirir destrezas mentales y manuales a la vez?					
Dimensión: Competencias						
19	¿Influye las decisiones de las demás personas sobre sus propias decisiones o considera tener una personalidad definida?					
20	¿Considera que el comportamiento que mantiene en clases con sus alumnos es el adecuado?					

Muchas gracias

Anexo N°2: Validación Del Instrumento


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión del Conocimiento y su influencia en la Capacitación de docentes del Centro Educativo "Perú Italia" N° 5170, Puente Piedra, Lima 2016								
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR : Benavides Marín Diana Guadalupe								
APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO : <u>Dr. COSCULLUELA CASERO PEDRO</u>								
ASPECTO A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	OBJETIVO ORGANIZACIONAL	1.¿La Institución Educativa genera espacios donde los docentes trabajen de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa para lograr los objetivos estratégicos de la Institución?	1=SIEMPRE 2=CASI SIEMPRE 3=ALGUNAS VECES 4=CASI NUNCA 5=NUNCA	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ESTRATEGIA	2.¿En cuanto al Proyecto Educativo Institucional (PEI) conozco la misión, visión, objetivos y planes estratégicos de la Institución?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		INFORMACIÓN	3.¿La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes, donde se comparte información metodológica para que los docentes actualicen sus conocimientos en temas específicos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO TÁCITO	4.¿En la organización se optimiza la difusión del conocimiento individual de los docentes con la finalidad de crear uno nuevo en base a experiencias y prácticas compartidas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	5.¿El centro Educativo Perú Italia N° 5170 se esfuerza porque los docentes aprendan unos de otros?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO	COMUNICACIÓN	6.¿Se realizan acciones donde se promueve el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN (TI)	7.¿Tiene conocimiento sobre tecnologías de la información que ayuden a facilitar su aprendizaje y el de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CAPACITACIÓN	8.¿La Institución Educativa ofrece a los docentes capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos de aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		RELACIONES INTERGRUPALES	9.¿Se generan espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		SELECCIONAR	10.¿La información obtenida por el Centro Educativo es relevante para el conocimiento de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONSERVAR	11.¿De qué forma se realiza el proceso de conservación del conocimiento adquirido en una capacitación por los docentes para ser difundido en dicha Institución?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		ACTUALIZAR	12.¿El Centro Educativo le brinda acceso a información, la cual le permita actualizar sus conocimientos para fortalecer sus capacidades didácticas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	VARIABLES DEPENDIENTE: CAPACIDADES DELLOS DOCENTES	ACTITUD	INTELIGENCIA EMOCIONAL		13.¿La Inteligencia Emocional (capacidad de reconocer y controlar las emociones, así como de las demás personas) de los docentes influye positivamente en el desarrollo de los estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			TOMA DE DECISIONES		14.¿Puede mediar, tomar decisiones y resolver situaciones de conflicto en dicha Institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA			15.¿Conversa con sus estudiantes cuando tienen problemas específicos y analizan juntos la situación?	<input checked="" type="checkbox"/>				
HABILIDADES		H. CONCEPTUALES	16.¿Usted como docente se considera una persona con habilidades más mentales que manuales?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		H. HUMANAS	17.¿Tiene facilidad para mantener relaciones interpersonales con toda la Comunidad Educativa como aperturar, comprender y escuchar?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		H. TÉCNICAS	18.¿Considera que como docente debería adquirir destrezas mentales y manuales a la vez?	<input checked="" type="checkbox"/>				
COMPETENCIAS		PERSONALIDAD	19.¿Influye las decisiones de las demás personas sobre sus propias decisiones o considera tener una personalidad definida?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		COMPORTAMIENTO	20.¿Considera que el comportamiento que mantiene en clases con sus alumnos es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del Experto : 			Fecha : <u>08 / 05 / 18</u>					
Nota : Las DIMENSIONES e INDICADORES , solo si proceden , en dependencia de la naturaleza de la investigación y la investigación								

Anexo N°2: Validación Del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS						
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión del Conocimiento y su influencia en la Capacitación de docentes del Centro Educativo "Perú Italia" N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018						
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR : Benavides Marín Diana Guadalupe						
APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO : <u>Torres de la Cruz, Mario</u>						
ASPECTO A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	OBJETIVO ORGANIZACIONAL	1.¿La Institución Educativa genera espacios donde los docentes trabajen de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa para lograr los objetivos estratégicos de la institución?	1=SIEMPRE 2=CASI SIEMPRE 3=ALGUNAS VECES 4=CASI NUNCA 5=NUNCA	<input checked="" type="checkbox"/>	
		ESTRATEGIA	2.¿En cuanto al Proyecto Educativo Institucional (PEI) conozco la misión, visión, objetivos y planes estratégicos de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		INFORMACIÓN	3.¿La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes, donde se comparta información metodológica para que los docentes actualicen sus conocimientos en temas específicos?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO TÁCITO	4.¿En la organización se optimiza la difusión del conocimiento individual de los docentes con la finalidad de crear un nuevo en base a experiencias y prácticas compartidas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	6.¿El centro Educativo Perú Italia N° 5170 se esfuerza porque los docentes aprendan unos de otros?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO	COMUNICACIÓN	6.¿Se realizan acciones donde se promueve el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN (TI)	7.¿Tiene conocimiento sobre tecnologías de la información que ayuden a facilitar su aprendizaje y el de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		CAPACITACIÓN	8.¿La Institución Educativa ofrece a los docentes capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos de aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		RELACIONES INTERGRUPALES	9.¿Se generan espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		SELECCIONAR	10.¿La información obtenida por el Centro Educativo es relevante para el conocimiento de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONSERVAR	11.¿De qué forma se realiza el proceso de conservación del conocimiento adquirido en una capacitación por los docentes para ser difundido en dicha institución?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		ACTUALIZAR	12.¿El Centro Educativo le brinda acceso a información, la cual le permita actualizar sus conocimientos para fortalecer sus capacidades didácticas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
VARIABLE DEPENDIENTE: CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES	ACTITUD	INTELIGENCIA EMOCIONAL	13.¿La Inteligencia Emocional (capacidad de reconocer y controlar las emociones, así como de las demás personas) de los docentes influye positivamente en el desarrollo de los estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		TOMA DE DECISIONES	14.¿Puede mediar, tomar decisiones y resolver situaciones de conflicto en dicha institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	15.¿Conversa con sus estudiantes cuando tienen problemas específicos y analizan juntos la situación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	HABILIDADES	H. CONCEPTUALES	16.¿Usted como docente se considera una persona con habilidades más mentales que manuales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		H. HUMANAS	17.¿Tiene facilidad para mantener relaciones interpersonales con toda la Comunidad Educativa como aperturar, comprender y escuchar?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		H. TÉCNICAS	18.¿Considera que como docente debería adquirir destrezas mentales y manuales a la vez?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPETENCIAS	PERSONALIDAD	19.¿Influye las decisiones de las demás personas sobre sus propias decisiones o considera tener una personalidad definida?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPORTAMIENTO	20.¿Considera que el comportamiento que mantiene en clases con sus alumnos es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del Experto :			Fecha : 08 MAYO 2018			

Nota : Las DIMENSIONES e INDICADORES , solo si proceden , en dependencia de la naturaleza de la investigación y la investigación

Anexo N°2: Validación Del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión del Conocimiento y su influencia en la Capacitación de docentes del Centro Educativo "Perú Italia" N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR : Benavides Marín Diana Guadalupe							
APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO : <u>Edwin Arce Alvarado</u>							
ASPECTO A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	OBJETIVO ORGANIZACIONAL	1.¿La Institución Educativa genera espacios donde los docentes trabajen de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa para lograr los objetivos estratégicos de la institución?	1=SIEMPRE 2=CASI SIEMPRE 3=ALGUNAS VECES 4=CASI NUNCA 5=NUNCA	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ESTRATEGIA	2.¿En cuanto al Proyecto Educativo Institucional (PEI) conozco la misión, visión, objetivos y planes estratégicos de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		INFORMACIÓN	3.¿La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes, donde se comparta información metodológica para que los docentes actualicen sus conocimientos en temas específicos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO TÁCITO	4.¿En la organización se optimiza la difusión del conocimiento individual de los docentes con la finalidad de crear un nuevo en base a experiencias y prácticas compartidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	5.¿El Centro Educativo Perú Italia N° 5170 se esfuerza porque los docentes aprendan unos de otros?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMUNICACIÓN	6.¿Se realizan acciones donde se promueve el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DISTRIBUCIÓN Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN (TI)	7.¿Tiene conocimiento sobre tecnologías de la información que ayuden a facilitar su aprendizaje y el de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CAPACITACIÓN	8.¿La Institución Educativa ofrece a los docentes capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos de aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RELACIONES INTERGRUPALES	9.¿Se generan espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SELECCIONAR	10.¿La información obtenida por el Centro Educativo es relevante para el conocimiento de la Comunidad Educativa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONSERVAR	11.¿De qué forma se realiza el proceso de conservación del conocimiento adquirido en una capacitación por los docentes para ser difundido en dicha institución ?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ACTUALIZAR	12.¿El Centro Educativo le brinda acceso a información, la cual le permita actualizar sus conocimientos para fortalecer sus capacidades didácticas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACIDADES DE LOS DOCENTES	ACTITUD	INTELIGENCIA EMOCIONAL	13.¿La Inteligencia Emocional (capacidad de reconocer y controlar las emociones, así como de las demás personas) de los docentes influye positivamente en el desarrollo de los estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		TOMA DE DECISIONES	14.¿Puede mediar, tomar decisiones y resolver situaciones de conflicto en dicha institución?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	15.¿Conversa con sus estudiantes cuando tienen problemas específicos y analizan juntos la situación?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	HABILIDADES	H. CONCEPTUALES	16.¿Usted como docente se considera una persona con habilidades más mentales que manuales ?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		H. HUMANAS	17.¿Tiene facilidad para mantener relaciones interpersonales con toda la Comunidad Educativa como aperturar, comprender y escuchar?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIAS	H. TÉCNICAS	18.¿Considera que como docente debería adquirir destrezas mentales y manuales a la vez ?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		PERSONALIDAD	19.¿Influye las decisiones de las demás personas sobre sus propias decisiones o considera tener una personalidad definida?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPORTAMIENTO	20.¿Considera que el comportamiento que mantiene en clases con sus alumnos es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del Experto : 			Fecha : 08/05/18				
Nota : Las DIMENSIONES e INDICADORES , solo si proceden , en dependencia de la naturaleza de la investigación y la investigación							

Anexo N°3: Matriz De Consistencia

Título: “Gestión del Conocimiento y su influencia en la Capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018”

Anexo N°3 Matriz de Consistencia							
Título: “Gestión del Conocimiento y su influencia en la Capacitación de docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018”							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Método	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente				
¿Cómo influye la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2017?	Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la capacitación de los docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2017	La gestión del conocimiento influye en la capacitación de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.	Variable 1 Gestión del Conocimiento	Identificación del conocimiento	Objetivo Organizacional	TIPO. Aplicada DISEÑO. No Experimental- de corte Transversal NIVEL. Explicativo – Causal MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Hipotético – Deductivo POBLACION. 40 docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra MUESTRA-TIPO CENSA 40 docentes INSTRUMENTO. Encuesta Cuestionario -tipo Likert	
					Estrategia		
					Información		
				Desarrollo del conocimiento	Conocimiento explícito		
					Conocimiento tácito		
					Comunicación		
				Distribución y retención del conocimiento	Tecnología De La Información (TI)		
					Capacitación		
					Relaciones Intergrupales		
					Seleccionar		
					Conservar		
					Actualizar		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente	Dimensión	Indicador		
¿Cómo influye la identificación del conocimiento, en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?	Determinar la influencia de la identificación del conocimiento, en la actitud de los docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2017	La identificación del conocimiento influye en la actitud de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.	Variable 2 Capacitación de docentes	Actitud	Inteligencia emocional	40 docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 del distrito de Puente Piedra MUESTRA-TIPO CENSA 40 docentes INSTRUMENTO. Encuesta Cuestionario -tipo Likert	
					Toma de desiciones		
					Situación problemática		
¿Cómo influye el desarrollo del conocimiento, en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?	Determinar la influencia del desarrollo del conocimiento, en las habilidades de los docentes del Centro Educativo Estatal “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2017	El desarrollo del conocimiento influye en las habilidades de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.		Habilidades	Conceptuales		
					Humanas		
					Técnicas		
¿Cómo influye la distribución y retención del conocimiento, en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018?	Determinar la influencia de la distribución y retención del conocimiento, en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018	La distribución y retención del conocimiento influye en las competencias de los docentes del Centro Educativo “Perú Italia” N° 5170 Puente Piedra, Lima, 2018.		Competencias	Personalidad		
					Comportamiento		

ANEXO N°4 : REPORTE DE TURNITIN

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE
DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO "PERÚ ITALIA" N° 5170, PUENTE
PIEDRA, LIMA 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA
BENAVIDES MARÍN, DIANA GUADALUPE

ASESOR
DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias ✕

20 %

1

Manuel Torres V, Manu...
Publicación

2 %

>

2

repositorio.une.edu.pe
Fuente de Internet

1 %

>

3

Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante

1 %

>

4

Entregado a Pontificia ...
Trabajo del estudiante

1 %

>

5

repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

1 %

>

6

repositorio.uasb.edu.ec
Fuente de Internet

1 %

>

7

181.112.224.103
Fuente de Internet

1 %

>

8

www.bdigital.unal.edu....
Fuente de Internet

1 %

>

9

www.coursehero.com
Fuente de Internet

1 %

>

10

repository.unad.edu.co...
Fuente de Internet

1 %

>

11

Entregado a UNAPEC
Trabajo del estudiante

1 %

>

12

repositorioacademico....
Fuente de Internet

1 %

>

13

alicia.concytec.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

>




Página: 1 de 81


Número de palabras: 15465

Text-only Report

High Resolution

Activado




























ANEXO N°5 : SPSS 24

Visible: 45 de 45 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA
2	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA
3	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA
4	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...
5	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA
6	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...
7	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...
8	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...
9	CASI NUN...	NUNCA	ALGUNAS...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...
10	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
11	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...
12	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI SIE...
13	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS...	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPRE	CASI NUN...	NUNCA
14	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA
15	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA
16	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	ALGUNAS...	NUNCA	CASI NUN...
17	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA
18	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	ALGUNAS...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA
19	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE...	SIEMPRE
20	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE
21	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...
22	NUNCA	CASI NUN...	ALGUNAS...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA
23	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI SIE...	NUNCA

Vista de datos Vista de variables

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Marketing directo	Gráficos	Utilidades	Ventana	Ayuda	
<div><div></div><div></div></div>											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Número	8	0	1.-¿La Instituci...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Número	8	0	2.-¿En cuanto ...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Número	8	0	3.-¿La Instituci...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Número	8	0	4.-¿En la organ...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Número	8	0	5.-¿El centro E...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Número	8	0	6.-¿Se realizan...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Número	8	0	7.-¿Tiene cono...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Número	8	0	8.-¿La Instituci...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Número	8	0	9.-¿Se genera...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Número	8	0	10.-¿La informa...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Número	8	0	11.-¿De qué fo...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Número	8	0	12.-¿El Centro ...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Número	8	0	13.-¿La Intelige...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Número	8	0	14.-¿Puede me...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Número	8	0	15.-¿Conversa ...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Número	8	0	16.-¿Usted co...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Número	8	0	17.-¿Tiene faci...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Número	8	0	18.-¿Considera...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Número	8	0	19.-¿Influye las...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Número	8	0	20.-¿Considera...	(1, NUNCA)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Suma	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	SumDen	Número	8	2	identificación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	SumDesa	Número	8	2	desarrollo del c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	SumDist	Número	8	2	distribución y f...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
25	Med	Número	8	2	SECCIÓN DEL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
<div><div>Vista de datos</div><div>Vista de variables</div></div>											

Fuente: SPSS24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE
DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO “PERÚ ITALIA” N° 5170, PUENTE
PIEDRA, LIMA 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA

BENAVIDES MARÍN, DIANA GUADALUPE

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Pedro Constante Costilla Castillo, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte revisor(a) de la tesis titulada:

"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO "PERÚ ITALIA" N° 5170, PUENTE PIEDRA, LIMA 2018"

del (de la) estudiante Diana Guadalupe Benavides Marin, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20 %** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 19 de junio del 2018



Firma

Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

DNI: 09925834

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DE
DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO "PERÚ ITALIA" N° 5170, PUENTE
PIEDRA, LIMA 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

BENAVIDES MARÍN, DIANA GUADALUPE

ASESOR

DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANCE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

20 %

<	>
1	Manuel Torres V., Manu... Publicación 2 % >
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
3	Entregado a Universita... Trabajo del estudiante 1 % >
4	Entregado a Pontifica ... Trabajo del estudiante 1 % >
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
6	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet 1 % >
7	181.112.224.103 Fuente de Internet 1 % >
8	www.bdigital.unal.edu... Fuente de Internet 1 % >
9	www.coursehero.com Fuente de Internet 1 % >
10	repository.unad.edu.co... Fuente de Internet 1 % >
11	Entregado a UNAPEC Trabajo del estudiante 1 % >
12	repositorioacademico... Fuente de Internet 1 % >
13	alicia.concytec.gob.pe <1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Diana Guadalupe Benavides Marin

INFORME TITULADO:

Gestión Del Conocimiento Y Su Influencia En La Capacitación De Docentes Del Centro
Educativo "Perú Italia" N° 5170, Puente Piedra, Lima ,2018

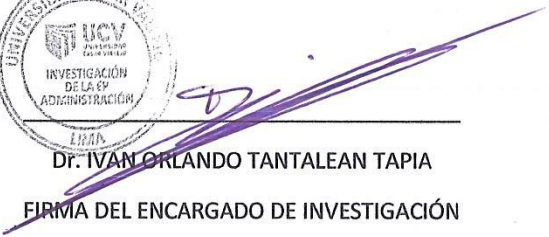
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **10/12/2018**

NOTA O MENCIÓN: **18**




Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Benavides Marin Diana Guadalupe

D.N.I. : 70595400

Domicilio : AA.HH Jaime Yoshiyama Mz "A" Lt 34 – Comas

Teléfono : Fijo : Móvil : 956946209

E-mail : gbm.diana@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración de Empresas

Carrera : Administración de Empresas

Título : Licenciada en Administración

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Benavides MARin Diana Guadalupe

Título de la tesis:

Gestión Del Conocimiento Y Su Influencia En La Capacitación De Docentes

Del Centro Educativo "Perú Italia" N° 5170, Puente Piedra, Lima 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

21/01/2019